

# INA-PICHLMAYR-MENTORING FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN AN DER MHH



## EINBLICKE IN DAS PROGRAMM 2016-2017



## INA-PICHLMAYR-MENTORING FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN AN DER MHH

Rahmen-  
programm

Gespräche mit  
Expertinnen und  
Experten

Workshops

Gruppencoaching

Stimmtraining

Mentoring-  
Partnerschaft

## EINBLICKE IN DAS PROGRAMM 2016-2017

**Herausgeberin:**

Dr. phil. Bärbel Miemietz  
Gleichstellungsbeauftragte der MHH

**Redaktion:**

M. Sc. Public Health Maria Neumann

**Texte:**

Programmteilnehmerinnen  
Programmleitung und Programmkoordination

**Layout und Druck:**

M.Sc. Public Health Maria Neumann  
Digitale Medien der MHH

**Hannover, im Juni 2017**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Das Ina-Pichlmayr-Mentoring im 8. Durchgang</b> .....	<b>8</b>
<b>2 Die Mentoring-Partnerschaft</b> .....	<b>9</b>
2.1 Die Tandems.....	9
2.2 Die Mentees stellen sich vor.....	13
2.3 Die Mentoring-Partnerschaft - Ein Beispiel.....	32
<b>3 Die Workshops</b> .....	<b>33</b>
3.1 Workshop „Mentoring und Mentoring-Partnerschaft“ .....	33
3.2 Workshop „Potenzialanalyse und Karriereplanung“ .....	35
3.3 Workshop „Präsentation – Vortrag und Selbstpräsentation“ .....	37
3.4 Workshop III „Kommunikation und Konfliktkompetenz“ .....	39
3.5 Workshop „Führungskompetenzen und Moderation“ .....	42
3.6 Workshop V „Forschungsförderung und Einwerben von Drittmitteln“ .....	44
3.7 Workshop VI „Berufungstraining“ .....	47
<b>4 Die Gespräche mit Expertinnen und Experten der MHH</b> .....	<b>48</b>
4.1 Expertin-Gespräch „Organe, Gremien und Kommissionen an der MHH“ mit Dr. Bärbel Miemietz.....	48
4.2 Experten-Gespräch „Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)“ mit Jörg Strate.....	50
4.3 Experten-Gespräch „Habitationsverfahren“ mit Prof. Dr. Matthias Ochs .....	51
4.4 Expertin-Gespräch „Gute Wissenschaftliche Praxis“ mit Dr. Beate Schwinzer .....	53
4.5 Experten-Gespräch „Drittmittel“ mit Prof. Dr. Dietmar Manstein.....	54
<b>5 Zwischenevaluation und Zwischenbilanz-Veranstaltung</b> .....	<b>55</b>
<b>6 Coachings in Kleingruppen</b> .....	<b>61</b>
6.1 Die Gruppe der Medizinerinnen.....	61
6.2 Die Gruppe der Naturwissenschaftlerinnen .....	61
<b>7 Die Stimmtrainings</b> .....	<b>63</b>
<b>Programmleitung und Programmkoordination</b> .....	<b>64</b>
<b>Anhang: Programmablauf</b> .....	<b>i</b>



## Vorwort

Vor etwa anderthalb Jahren lernten wir die Wissenschaftlerinnen kennen, die wir nun als Absolventinnen des 8. Durchgangs des Ina-Pichlmayr-Mentorings der MHH verabschieden. Wir erinnern uns noch gut daran, welche hohen Erwartungen sie damals an die Programmteilnahme hatten. Ihr Ziel, eine akademische Spitzenposition zu erreichen, ist ja auch eine echte Herausforderung und ohne unterstützende Kräfte, wie fördernde Vorgesetzte, ein gutes Netzwerk oder familiäre Ressourcen nahezu unerreichbar.



Genau diese essenziellen Förder- und Schutzfaktoren fehlen den Frauen häufig. Sie müssen sich neben der Labor- und Klinikroutine die Zeit für die eigene Forschung nachgerade erkämpfen, und das neben der oft auch noch gegebenen Hauptverantwortlichkeit für Haus- und Familienarbeit<sup>1,2,3</sup>. Zudem - ob als Ursache oder als Folge der Situation - unterschätzen Frauen häufiger als ihre männlichen Kollegen die eigenen Leistungen<sup>2</sup>.

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring wurde ins Leben gerufen, um Wissenschaftlerinnen bei der Bewältigung solcher und anderer Barrieren zu unterstützen. Das gut etablierte und vernetzte Programm, das stets durch die Erfahrung der vergangenen Durchläufe gewachsen ist, erfreut sich reger Nachfrage und Bekanntheit, vor allem auch durch Mund-zu-Mund-Propaganda. Die Früchte der Arbeit konnten bereits dokumentiert werden, und es zeigt sich, dass die Quantität der gemeinsamen Anstrengungen in Qualität übergegangen ist. So wurden im Mentoring-Programm der MHH bisher 155 Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert, darunter elf Wissenschaftlerinnen von externen Einrichtungen. Heute sind unter den ehemaligen Teilnehmerinnen 40 Professorinnen; 33 von ihnen haben den Titel nach Beginn der Förderung erlangt. Eine zum 10-jährigen Jubiläum durchgeführte Befragung ergab, dass die IPM-Teilnehmerinnen im Schnitt 632.617 € Drittmittel eingeworben haben und Autorinnen von durchschnittlich sieben Publikationen sind.

Wie die aktuellen Geschlechteranteile in den Spitzenpositionen an Hochschulen zeigen, gibt es gleichwohl noch viel zu tun. Um Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung und Optimierung des Mentoring-Programms zu finden, greifen wir deshalb auf die fest verankerte externe Programmevaluation zurück, setzen uns darüber hinaus aber auch selbst mit wissenschaftlich interessanten Fragen auseinander.

<sup>1</sup> Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung 32, S. 7–35.

<sup>2</sup> Kaczmarczyk, Gabriele (2006): Planung einer wissenschaftlichen Karriere. In: Dettmer, Susanne/Kaczmarczyk, Gabriele/Bühren, Astrid (Hrsg.): Karriereplanung für Ärztinnen. Heidelberg: Springer.

<sup>3</sup> Onnen, Corinna/ Tannhäuser, Monique (2017): Oberärztin in der Hochschulmedizin – Sprungbrett oder Endstation? Eine Analyse von Berufsbiographien zur Erklärung „geschlechterspezifischer“ Karriereverläufe. In: Onnen, Corinna & Rode-Breyman, Susanne (Hg.): Zum Selbstverständnis der Gender Studies. Methoden - Methodologien - theoretische Diskussionen und empirische Übersetzungen. Verlag Barbara Budrich/Budrich UniPress, S. 167-184.

Zuletzt untersuchten wir inhaltsanalytisch die Erwartungen von Wissenschaftlerinnen an ein Mentoring-Programm unter Berücksichtigung individueller und sozialer Unterschiede, woraus eine gleichnamige Publikation<sup>4</sup> [4] entstanden ist.

Durch die Analyse der Motivationsschreiben der Bewerberinnen für den 8. Durchgang gelang es, zunächst die Erwartungen in ein Kategoriensystem zu bringen (s. Tab.1). Bereits an dieser Stelle zeigte sich, dass die Erwartungen vielfältig sind. Sie können in die eigene Lebenssituation betreffende (individuelle) Aspekte und die Wissenschaftslandschaft betreffende (allgemeine) Aspekte gegliedert werden. Den Themen „Karriereplanung in der Wissenschaft“ und „Kompetenzerwerb“ maßen die Bewerberinnen die größte Bedeutung bei. Es ist also wichtig, dass sowohl individuelle als auch allgemeine Aspekte im Programm vorhanden sind und erhalten bleiben.

Tab. 1: Erwartungssystem

	Karriereplanung in der Wissenschaft	Kompetenzerwerb		Kommunikation (Vernetzung)
		fachliche Kompetenzen	außerfachliche Kompetenzen	
individuelle Aspekte	Begleitung bei der zielorientierten Karriereplanung	Inhaltliche Ausrichtung von Projekten/ Rückmeldung zu Entwürfen und Ideen	Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf  Vereinbarkeit klinischer und wissenschaftlicher Arbeit	Rückhalt, Motivation, Selbstbewusstsein stärken
	Unterstützung beim (Wieder-) Einstieg	Definition von Forschungszielen, bessere Umsetzung	Beratung zur Konfliktlösung	Reflexion eigener Potentiale
	Unterstützung bei strategischer Publikationsplanung	Ähnliches Fach der Mentorin/ des Mentors		Erfahrungsaustausch mit anderen Mentees/ Mentor/in
	Einbindung in die Lehre			
	Unterstützung auf dem Weg zur Habilitation			
allgemeine Aspekte	Forschungsförderung, Drittmittelakquise, Publikationsregeln	Information zur fachlichen Weiterbildung	Arbeitsorganisation, Zeitmanagement	Hinweise zur Bedeutung überfachlicher oder außeruniversitärer Netzwerke
	vertiefte Kenntnisse über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im deutschen Wissenschafts- und Lehrsystem, Einblicke in hochschulpolitische Zusammenhänge	Vorbereitung auf die Facharztprüfung	Führungskompetenz, Projektmanagement, Aufbau eigener Forschungsgruppe  Nachwuchsförderung	Aufbau und Einbindung in informelle und wissenschaftliche Netzwerke
	Planung Auslandsaufenthalte		soft skills	Mitarbeit in Gremien
	Informationen zum Bewerbungs- und Berufungsverfahren			

Quelle: [4]

<sup>4</sup> Neumann, Maria; Meyer, Henriette; Froböse, Claudia; Miemietz, Bärbel (2017): Hoffnungen - Erwartungen - Motive. Wie starten Nachwuchswissenschaftlerinnen in ein Mentoring-Programm? Ergebnisse einer Pilotstudie aus der Hochschulmedizin. In: Onnen, Corinna & Rode-Breyman, Susanne (Hg.): Zum Selbstverständnis der Gender Studies. Methoden - Methodologien - theoretische Diskussionen und empirische Übersetzungen. Verlag Barbara Budrich/Budrich UniPress, S. 133-151.

Durch den Kontakt zu den Wissenschaftlerinnen und aus unseren früheren Forschungsergebnissen<sup>5</sup> wissen wir bereits, dass die Gruppe der Mentees nicht homogen ist und dass die Frauen, je nach ihrer individuellen Situation, unterschiedliche Unterstützungsbedarfe haben. So lassen sich auch Unterschiede in den Erwartungen in Abhängigkeit von individuellen und sozialen Merkmalen erkennen. Beispielsweise stellte sich heraus, dass für im Ausland geborene Wissenschaftlerinnen „allgemeine Aspekte des außerfachlichen Kompetenzerwerbs“ eine besonders große Rolle spielen und dass Nicht-Medizinerinnen, die sich um die Teilnahme an unserem Mentoring bewarben, besonders am Thema „Vernetzung“ interessiert sind. Die Untersuchung eröffnet neue Perspektiven, die auch in die allgemeine Gleichstellungsarbeit einfließen werden.

Ein erfolgreicher Durchgang des Ina-Pichlmayr-Mentorings geht zu Ende. Wir haben nicht nur viel weitergeben können, wir nehmen aus dem Programm auch vieles für unsere zukünftige Gleichstellungsarbeit mit. Allen Unterstützern und Unterstützerinnen, ohne die ein solch vielfältiges Programm nicht umsetzbar wäre, möchten wir an dieser Stelle herzlich danken: den Trainerinnen und Trainern, Referentinnen und Referenten, die sich auf die kompromisslose Gleichstellungsperspektive eingelassen haben, den Mentorinnen und Mentoren, die für eine neue Generation von Wissenschaftlerinnen neben ihren vielen anderen Aufgaben ehrenamtlich aktiv geworden sind, und schließlich dem Präsidium der MHH, namentlich dem Präsidenten Professor Christopher Baum und der Vizepräsidentin Angelika Aulkemeyer, die das hohe Niveau des Programmes gleichermaßen durch ihre ideelle Unterstützung wie durch die kontinuierliche Finanzierung gewährleisten. Die Absolventinnen schließlich möchten wir dazu ermutigen, an sich zu glauben und an ihren Zielen festzuhalten! Wir freuen uns darauf, Ihnen in den Gremien der MHH wieder zu begegnen und gemeinsam mit Ihnen die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der MHH umsetzen zu können.

Hannover, im Juli 2015



Dr. phil. Bärbel Miemietz

---

<sup>5</sup> Neumann, Maria/Froböse, Claudia/Miemietz, Bärbel (2016): Auf dem Karriereweg. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin. In: Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung 11, 1, S. 22-26.

# 1 Das Ina-Pichlmayr-Mentoring im 8. Durchgang

Der 12. Januar 2016 mit der feierlichen Auftaktveranstaltung war für Nachwuchswissenschaftlerinnen der MHH der offizielle Startpunkt für die Begleitung der 20 Wissenschaftlerinnen des 8. Mentoring-Durchgangs. Studiendekan Professor Dr. Ingo Just sowie die Gleichstellungsbeauftragte und Programmleiterin Dr. Bärbel Miemietz begrüßten die neuen Teilnehmerinnen des Programms. Die Gruppe der geförderten Frauen setzte sich aus Medizinerinnen und Wissenschaftlerinnen anderer Fachdisziplinen der MHH sowie von der Stiftung Tierärztliche Hochschule zusammen. Traditionsgemäß war auch bei diesem Auftakt eine herausragende Wissenschaftlerin als „Role Model“ eingeladen. Professorin Dr. Heike Walles<sup>6</sup> ist heute Lehrstuhlinhaberin für Tissue Engineering und Regenerative Medizin am Universitätsklinikum Würzburg. Sie gab Einblicke in ihr Fachgebiet und berichtete über ihren eigenen Karriereweg mit erlebten Hindernissen und förderlichen Faktoren, darunter ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm. Sie machte den Nachwuchswissenschaftlerinnen Mut für den weiteren Weg. Der zweite Beitrag bei der Auftaktveranstaltung war ein Erfahrungsbericht der ehemaligen Mentee und Zahnmedizinerin Dr. Jasmin Grischke, die das Publikum mit auf eine gedankliche Reise durch ihre Mentoring-Zeit nahm. Damit erhielten die Wissenschaftlerinnen des beginnenden Durchgangs einen Eindruck von der bevorstehenden Zeit. Dr. Jasmin Grischke motivierte die neuen Mentees vor allem auch dazu, die Unterstützung durch das Programm gut auszuschöpfen. Der gemeinsame Ausklang bei Kaffee und Kuchen bot Gelegenheit, mit anderen Teilnehmerinnen, der Mentorin bzw. dem Mentor oder auch anderen Gästen ins Gespräch zu kommen. Gemeinsam mit Professorin Walles freuten wir uns, dass als Gäste auf der Auftaktfeier Professorin Dr. Meike Stiesch und Professorin Müller-Vahl zwei weitere Mentees aus dem ersten Durchgang dabei waren und für die neuen Mentees auf diese Weise gelungene Karrierewege sichtbar wurden. Wir erinnern uns gerne an eine gelungene Feier, auf die ein erfolgreicher Mentoring-Durchgang folgte!



Auftakt am 12. Januar 2016

<sup>6</sup> -im ersten Mentoring-Durchgang 2004/2005 selbst als Mentee dabei-

## 2 Die Mentoring-Partnerschaft

### 2.1 Die Tandems

**PhD  
Christina  
Brandenberger**  
Institut für  
Funktionelle und  
Angewandte Anatomie



**Prof. Dr. rer. nat.  
Ulrich  
Maus**  
Klinik für  
Pneumologie

**Dr. med.  
Ulrike  
Flierl**  
Klinik für Kardiologie  
und Angiologie



**Prof. Dr. med.  
Arndt  
Vogel**  
Klinik für Gastroenterolo-  
gie, Hepatologie und En-  
dokrinologie

**Dr. rer. nat.  
Daria  
Guseva**  
Institut für Neurophysio-  
logie



**Prof. Dr. med.  
Hans Heinrich  
Wedemeyer**  
Klinik für Gastroenterolo-  
gie, Hepatologie und En-  
dokrinologie

**PhD  
Nadine  
John**  
Klinik für Neurochirurgie



**PD Dr. med.  
Athanasia Warnecke**  
Klinik für Hals-Nasen-  
Ohrenheilkunde

**Dr. med.  
Jessica Katharina  
Kaufeld**  
Klinik für Nieren- und  
Hochdruckerkrankungen



**Prof. Dr. med.  
Anibh  
Das**  
Klinik für Pädiatrische  
Nieren-, Leber- und  
Stoffwechselerkrankungen

**Dr. rer. med.  
Ann-Kathrin  
Knöfel**  
Klinik für Herz-, Thorax-,  
Transplantations- und  
Gefäßchirurgie



**Prof'in Dr. med.  
Kerstin  
Schwabe**  
Klinik für Neurochirurgie

**PD Dr. med. vet.  
Anne  
Möbeler**  
Stiftung Tierärztliche  
Hochschule Hannover,  
Institut für  
Tierernährung



**Prof'in Dr. med.  
Heike  
Bantel**  
Klinik für Gastroenterolo-  
gie, Hepatologie und Endo-  
krinologie

**Dr. rer. nat.  
Ruth  
Olmer**  
Klinik für Herz-, Thorax-,  
Transplantations- und  
Gefäßchirurgie



**Prof'in Dr. phil. nat.  
Dr. med. habil.  
Ulrike  
Köhl**  
Institut für Zelltherapeutika

**Dr. med.  
Ariane  
Römer**  
Klinik für Hals-Nasen-  
Ohrenheilkunde



**Prof'in Dr. med.  
Christine  
Radtke**  
Klinik für Plastische, Ästhe-  
tische, Hand- und Wieder-  
herstellungschirurgie

**Dr. rer. nat.  
Marina  
Scheumann**  
Stiftung Tierärztliche  
Hochschule Hannover,  
Institut für Zoologie



**Prof'in Dr.med. vet.  
Nicole  
Kemper**  
Stiftung Tierärztliche Hoch-  
schule Hannover, Institut  
für Tierhygiene, Tierschutz  
und Nutztierethologie

**Dr. med.  
Olivia  
Schreiber-Kratz**  
Klinik für Neurologie



**Prof'in Dr. med.  
Eva  
Mischak-Weissinger**  
Klinik für Hämatologie,  
Hämostaseologie, Onko-  
logie und Stammzell-  
transplantation

**Dr. rer. nat.  
Bianca  
Schröder-Heurich**  
Klinik für Frauenheil-  
kunde und Geburtshilfe



**Prof. Dr. rer. nat.  
Peter  
Claus**  
Institut für Neuroanato-  
mie und Zellbiologie

**Dr. med.  
Wiebke  
Solaß**  
Institut für Pathologie



**Prof'in Dr. med.  
Gudrun  
Göhring**  
Institut für Humangene-  
tik

**Dr. med.  
Bahar  
Söylen**  
Klinik für Herz-, Thorax-,  
Transplantations- und  
Gefäßchirurgie



**Prof. Dr. med.  
Johann  
Bauersachs**  
Klinik für Kardiologie und  
Angiologie

**Dr. phil.  
Loukia Maria  
Spineli**  
Institut für Biometrie



**Prof. Dr. med.  
Dr. -Ing.  
Michael  
Marschollek**  
Peter L. Reichertz Institut  
für Medizinische  
Informatik

**Dr. rer. nat.  
Nadine  
Thau-Habermann**  
Klinik für Neurologie



**Prof'in Dr. med.  
Dr. rer. nat.  
Xiaoqi  
Ding**  
Institut für Diagnostische  
und Interventionelle  
Neuroradiologie



**Dr. med. dent.  
Christina  
Tiede**  
Klinik für Zahnärztliche  
Prothetik und Biomedizinische  
Werkstoffkunde



**Prof'in Dr. med.  
Faikah  
Güler**  
Klinik für Nieren- und  
Hochdruckerkrankungen,



**Dr. rer. nat.  
Beate  
Vajen**  
Institut für  
Humangenetik



**Prof. Dr. med.  
Arnold  
Ganser**  
Klinik für Hämatologie,  
Hämostaseologie, Onko-  
logie und Stammzell-  
transplantation



**Dr. med.  
Sonja  
Werwitzke, PhD**  
Klinik für Hämatologie,  
Hämostaseologie, Onko-  
logie und Stammzell-  
transplantation



**Prof'in Dr. med.  
Martina  
de Zwaan**  
Klinik für Psychosomatik  
und Psychotherapie



## 2.2 Die Mentees stellen sich vor

### **Christina Brandenberger, PhD**

Ich bin Biologin und seit 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Funktionelle und Angewandte Anatomie an der Medizinischen Hochschule Hannover tätig.

Mein Biologiestudium habe ich an der ETH Zürich abgeschlossen und anschließend an der Universität Bern promoviert. Der Schwerpunkt meiner Dissertation lag im Bereich der Inhalations- und Nanotoxikologie. Nach Abschluss meiner Doktorarbeit 2010 ging ich mit einem Stipendium des schweizerischen Nationalfonds für ein Jahr an die Columbia University, New York, USA, und danach für ein weiteres Post-Doc-Jahr an die Michigan State University, East Lansing, USA. Dort forschte ich weiter zum Thema Inhalationstoxikologie und allergische Atemwegserkrankungen. Des Weiteren habe angefangen, mich mit den Auswirkungen der Alterung der Lunge zu beschäftigen. Den Fokus auf entzündliche Erkrankungen in der alternden Lunge vertiefte ich nun weiter an der Medizinischen Hochschule Hannover, und mein wissenschaftliches Interesse gilt den Mechanismen der pulmonalen Immunseneszenz.

Bereits bei meiner Neueinstellung bin ich auf das Ina-Pichlmayr-Mentoring aufmerksam geworden, und über die Aufnahme in das Programm letztes Jahr habe ich mich sehr gefreut. Neben diversen spannenden Workshops zur Förderung von Softskills, bot das Programm informative Expertengespräche und Gruppencoachings, welche wertvolle Inputs und Anregungen lieferten. Als besondere Bereicherung empfand ich den Austausch mit den anderen Mentees im Programm sowie mit meinem Mentor Prof. Ulrich Maus, welchem ich an dieser Stelle nochmals ganz herzlich danken möchte. Die Teilnahme an dem Ina-Pichlmayr-Mentoring Programm hat mich in meiner Karriereorientierung unterstützt, meine Vernetzung gefördert und viel Freude gemacht. Ich kann das Programm anderen Kolleginnen in der Habilitierungs- und Karriereaufbauphase nur nachdrücklichst weiterempfehlen.



Christina Brandenberger, PhD, im Workshop zum Thema „Führungskompetenzen und Moderation“

## Dr. med. Ulrike Flierl



Ich bin Assistenzärztin in der Klinik für Kardiologie und Angiologie an der Medizinischen Hochschule Hannover unter der Leitung von Prof. Dr. Bauersachs.

Nach meinem Medizinstudium an der Julius-Maximilians-Universität in Würzburg begann ich 2008 zunächst meine Facharztweiterbildung am Universitätsklinikum Würzburg. 2010 wechselte ich an die Medizinische Hochschule nach Hannover.

Ein Stipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft ermöglichte mir von 2012-2014 einen Forschungsauslandsaufenthalt in Melbourne, Australien.

In meinem Forschungsbereich mit dem Schwerpunkt Thrombozytenaktivierung, -signaling sowie antithrombozytärer Therapien ist mir vor allem die Translation experimentell erhobener Ergebnisse in die Klinik wichtig.

Meine Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring war geprägt von vielen interessanten Begegnungen, die Workshops und Experten-Gespräche waren thematisch breit gefächert und sehr informativ. Insbesondere war die Vermittlung von Grundlagen der Kommunikation, des Konfliktmanagements sowie von Führungskompetenzen sehr hilfreich. Jedoch wurde auch genügend Platz für Diskussionen, Problembesprechungen und Erarbeitung von Problemlösungen eingeräumt. Die Zusammenarbeit mit den Mentees aus anderen Disziplinen war sehr abwechslungsreich und bereichernd. Mein Mentor Herr Professor Dr. Vogel war jederzeit kontaktfähig und sehr hilfsbereit, insgesamt waren die Koordination und Organisation des Programms exzellent.



Dr. Ulrike Flierl im Workshop „Führungskompetenz und Moderation“

## Dr. Daria Guseva



Der Anfang meiner wissenschaftlichen Karriere liegt in Russland: 2005 habe ich in Moskau über "Die Plastizität der Neuronen des Spinalganglion verschiedener Subpopulationen nach dorsaler Rhizotomie" promoviert. Mit einem DAAD-Stipendium zur neuronalen Regeneration habe ich anschließend erfolgreich am Zentrum für Molekulare Neurobiologie in Hamburg geforscht, um mich 2009 auf eine PostDoc-Stelle in der neuen Arbeitsgruppe „Zelluläre Neurophysiologie“ an der Medizinischen Hochschule Hannover zu bewerben. Da der Schwerpunkt der Arbeiten hier auf der Untersuchung der neuronalen Mechanismen der Signaltransduktion über den Neurotransmitter und das Gewebshormon Serotonin mittels molekularbiologischer Methoden und moderner Konfokalmikroskopie lag, bestand auch für mich die Möglichkeit, meine Forschungsprojekte zu entwickeln und voranzubringen. 2009 konnten wir unser gemeinsames Projekt im Sonderforschungsbereich 621 zum Thema „Die Rolle der serotonergen Signaltransduktion in der Regulation der neuroimmunologischen Interaktion im Gastrointestinaltrakt unter physiologischen und pathologischen Bedingungen“, das von 2009-2013 gefördert wurde, beginnen.

2015 habe ich mich bei der Hochschulinternen Leistungsförderung (HiLF) mit dem Thema „Bedeutung der serotonergen Signalübertragung für die funktionelle Regulation von enterischen Neuronen unter physiologischen und pathophysiologischen Bedingungen“ beworben, und entsprechend diesem Projekt wurden meine Arbeiten nun 03/2015-03/2016 unterstützt. Nach der Geburt unserer Tochter im Mai 2015 war ich im Juli 2015 mit einer halben Stelle eingestiegen, und seit Juni 2016 bin ich 100% arbeitstätig. Meine Forschung wird von der DFG im Normalverfahren inklusive dem Modul „Eigene Stelle“ gefördert. In diesem Projekt untersuche ich die molekularen Mechanismen der Serotonin/Adhäsionsmoleküls-vermittelten Regulation der neuronalen Plastizität mit dem Ziel, die Bedeutung dieses Signalweges als potenziellen Therapieansatz für die Behandlung neurologischer Störungen nachzuweisen.

Parallel zu meiner wissenschaftlichen, Lehr- und Elterntätigkeit habe ich am Ina-Pichlmayr-Mentoring-Programm teilgenommen, was eine große Bedeutung für meinen wissenschaftlichen Werdegang hat. Gezielte, informative und motivierende Gespräche mit meinem Mentor sowie Workshops und Trainings haben mich in meinem Weg sehr unterstützt. Herzlichen Dank an die Kollegen/innen aus dem Gleichstellungsbüro,



Dr. Daria Guseva im Workshop „Führungskompetenz und Moderation“

die für uns alles geplant und organisiert haben, besonders Frau Dr. Bärbel Miemietz und Frau Maria Neumann!  
Die Teilnahme an dem Programm würde ich meinen Kolleginnen, die Vernetzung, Unterstützung und Motivation in ihrem beruflichen Leben brauchen, sehr empfehlen!

## Nadine John, PhD



Von 2002 bis 2008 habe ich Veterinärmedizin an der Tierärztlichen Hochschule Hannover studiert. Anschließend habe ich am Zentrum für Systemische Neurowissenschaften promoviert und meine PhD These „Die Rolle entzündlicher Prozesse für die Entwicklung von spontanen Anfällen, Neurodegeneration und Verhaltensänderungen in Epilepsie-Modellen“ am Institut für Pharmakologie, Toxikologie und Pharmazie der Tierärztlichen Hochschule Hannover verfasst.

Während meiner Promotion berichtete mir meine damalige Kollegin begeistert von dem Ina-Pichlmayr-Mentoring-Programm. Und ich wusste, „das will ich auch“.

Seit 2011 bin ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Experimentellen Neurochirurgie der MHH tätig und beschäftige mich weiterhin mit den Grundlagen humanmedizinischer Gehirn-Erkrankungen. Ich arbeite mit Tiermodellen für neurodegenerative Erkrankungen mit dem Fokus auf stereotaktische Eingriffe und Verhaltensparadigmen.

Von dem Mentoring-Programm erwartete ich Anregungen und Tipps für meine persönliche Kompetenz- und Potentialentwicklung. Ich war gespannt auf eine fruchtbare und offene Coaching-Zeit, in der die Teilnehmerinnen ihre Erfahrungen, Probleme und Erfolge miteinander teilen und sich auf diese Weise gegenseitig neue Impulse geben. Nach anderthalb Jahren Mentoring freut es mich zu sagen, dass all meine Erwartungen erfüllt wurden. Vor allem habe ich die Zusammensetzung der Mentees aus Humanmedizinerinnen sowie Naturwissenschaftlerinnen und Tierärztinnen als bereichernd empfunden. Die Kombination aus Softskill Kursen und Experten-Gesprächen habe ich als abwechslungsreich und informativ erlebt.

An dieser Stelle möchte ich mich bei meiner Mentorin Frau PD Dr. Warnecke ganz herzlich für die empathischen Gespräche und wertvollen Impulse bedanken. Vielen Dank auch an das Team des Mentoring-Programms und an meine Mit-Mentees für eine motivierende, großartige Zeit. Ich hoffe, dass das Ina-Pichlmayr-Mentoring-Programm weiterhin bestehen bleibt und noch viele Nachwuchswissenschaftlerinnen dabei unterstützt, ihren eigenen Karriereweg zu gehen.



Nadine John, PhD während der Einzelübung im Stimmtraining

### **Dr. Jessica Katharina Kaufeld**

Seit Januar 2007 bin ich Assistenzärztin in der Klinik für Nieren- und Hochdruckerkrankungen der Medizinischen Hochschule Hannover. Während des Studiums habe ich eine experimentelle Doktorarbeit im Rahmen des durch ein DAAD-Stipendium geförderten Biomedical Exchange Program (BMEP) in den USA angefertigt. Nach dem Studium habe ich bewusst meinen Berufseinstieg in der akademischen Medizin gewählt. Ich wollte gerne meine ärztliche Ausbildung mit der Forschung verknüpfen. Nach drei Jahren der Facharztausbildung durfte ich einen durch die DFG geförderten Post-Doc am Brigham and Women's Hospital in Boston beginnen. Ein weiterer Meilenstein dieser Zeit war meine Hochzeit und die Geburt meines ersten Kindes. Durch die Gründung einer Familie und die veränderten Lebensumstände musste ich nach der Rückkehr in die Klinik als Teilzeitkraft meinen Forschungsschwerpunkt auf klinische Projekte verlagern. Ich habe nachfolgend durch die Betreuung der nephrologischen Studienambulanz ein gutes Verständnis für die klinische Forschung entwickelt.



Durch das Ina-Pichlmayr-Mentoring wollte ich mehr über meine Möglichkeiten erfahren, meine Karriere sinnvoll in meiner persönlichen Situation weiter zu verfolgen. Mit inzwischen zwei Kindern lag für mich der Schlüssel zum Erfolg im Erkennen der eigenen Ressourcen.

Die Mentoring-Partnerschaft konnte ich nutzen, um für mich realistische Ziele zu definieren und von den Erfahrungen von etablierten Medizinerinnen und Medizinern, Forscherinnen und Forschern zu profitieren. Die Workshops lieferten zusätzlich wertvolle Impulse und ermöglichten einen tieferen Einblick in die Strukturen der wissenschaftlichen Praxis. Ich hatte zudem das Glück, die freundschaftliche Mentoring-Partnerschaft zur Planung eines gemeinsamen Projektes unter Verknüpfung der klinischen Versorgung mit wissenschaftlichen Fragestellungen zu nutzen.



Dr. Jessica Katharina Kaufeld im Workshop „Kommunikation und Konfliktkompetenz“

## Dr. Ann-Kathrin Knöfel

Ich bin 37 Jahre alt und habe von 1999 bis 2007 zuerst Biologie studiert und dann im Bereich der Medizin an der Ernst-Moritz-Arndt Universität in Greifswald studiert und zum Dr. rer. med. promoviert. Während meiner Promotion hatte ich den ersten Kontakt mit der „angewandten“ Forschung. Mein Promotionsthema „Identifizierung und Charakterisierung von Proteinen aus Liquor cerebrospinalis mit Relevanz für die Polyradikulitis“ führte mir die Forschung unmittelbar am Patienten vor Augen und diese Faszination hat mich bisher auch nicht mehr losgelassen.



Seit 2008 bin ich in der experimentellen Abteilung der Herz- Thorax-Gefäß- und Transplantationschirurgie als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig und beschäftige mich hauptsächlich mit Tregs und ihrer Nutzbarkeit, ihrem Einfluss und ihrer Anwendbarkeit im Bereich der thorakalen Organtransplantation. Im Mittelpunkt meiner Arbeiten steht die Analyse verschiedener Zellparameter im Verlauf der Lungen-transplantation beim Patienten. Und daraus folgend, die Anwendbarkeit dieser Populationen im humanisierten Mausmodell, sowie im Lungentransplantationsmodell im Miniaturschwein.

Ein weiterer Schwerpunkt meiner Arbeit, ist die Entstehung bzw. Entwicklung des Hauptabstoßungsgrundes nach einer Transplantation, die Entwicklung einer chronischen Abstoßung (Bronchiolitis obliterans) im Mausmodell zu ergründen. Diese Untersuchungen finden zum Großteil im Rahmen des SFB738 B3 statt, aber auch im Rahmen des Deutschen Zentrums für Lungenforschung (DZL; Endstage Lung Disease).

Die Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring Programm, mit den einhergehenden Kursen und die intensiven Gespräche mit den anderen Mentees, haben mir in den letzten fast eineinhalb Jahren viele positive Impulse gegeben. An dieser Stelle möchte ich mich außerdem ganz herzlich bei meiner Mentorin Prof. Kerstin Schwabe für ihr Engagement bedanken. Durch Ihre direkte, sehr konstruktive Art hat sie mich mehr als einmal darin bestärkt, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen, vielen Dank!



Dr. Ann-Kathrin Knöfel beim Workshop „Potenzialanalyse und Karriereplanung“

## PD Dr. Anne Mößler

Bereits vor meiner Approbation als Tierärztin faszinierte mich die Thematik Ernährung und Diätetik. Nach der Promotion im Bereich Tierernährung folgte die Fachtierarztausbildung sowie die Ausbildung zum European Specialist of Comparative Nutrition. Der Schwerpunkt meiner aktuellen Forschung ist die Nutzung eines porcinen Tiermodells für die Untersuchung von Effekten bzw. Optimierung von Therapie und Diätetik bei exokriner Pankreasinsuffizienz (EPI) des Menschen. Der interdisziplinäre Ansatz zwischen Human- und Veterinärmedizin ist dabei extrem bereichernd und herausfordernd zugleich. Nur durch den Einsatz von Tieren mit experimentell induzierter EPI und paralleler Fistulierung des Dünndarms ist eine präzise Charakterisierung der bei EPI beeinträchtigten Verdauungsprozessen möglich. Erst durch diese Technik können wesentliche Aspekte der EPI (insbesondere die reduzierte Protein- und Stärkeverdauung) detektiert und erforscht werden. Bei diesem Forschungsprojekt ist für mich insbesondere die mehr oder weniger direkte Übertragbarkeit/Nutzung/Anwendbarkeit der Ergebnisse auf die Patientin, den Patienten reizvoll.



Das Ina-Pichlmayr-Mentoring Programm (IPM) hat mir sehr wertvolle Impulse gegeben, die kritische Selbstreflexion stark gefördert und in etlichen Bereichen meinen Blick „über den Tellerrand“ geschärft. Insbesondere der kollegiale, oft freundschaftliche Austausch und die zahlreichen Diskussionen mit den Mit-Mentees waren dabei sehr bereichernd. In besonders schöner Erinnerung bleibt u.a., dass etliche Mit-Mentees mit mir den erfolgreichen Abschluss des Habilitationsverfahrens im Sommer 2016 feierten. Während des 8. Durchgangs des IPM konnte ich neben meiner Habilitation zusätzlich fünf weitere Originalarbeiten publizieren.

Besonders hervorzuheben ist dabei zweifellos die Rolle meiner Mentorin Prof'in Bantel, die stets ein offenes Ohr hatte, mir mit Rat und Tat „zur Seite stand“ und zur rechten Zeit kurz und knapp die richtigen Worte fand, mich motivierte und mir vor allem durch Aufzeigen des „schon Geschafften“ die Bedenken vor dem noch zu absolvierenden Weg nahm und evtl. mentale Blockaden mit einem unaufgeregtem „läuft doch“ pulverisierte.

Mein Dank gilt daneben den Referentinnen und Referenten der Workshops und Expertengesprächen, den tollen Mit-Mentees und vor allem den „guten Seelen“ des IPM Frau Dr. Miemietz und Maria Neumann, die nicht nur ein sehr gelungenes, vielseitiges und enorm hilfreiches Programm initiierten – sondern auch den stets reibungslosen Ablauf sicherten.



PD Dr. Anne Mößler bei einer Übung zur Brustresonanz und Atmung im Stimmtraining

**Dr. Ruth Olmer**

Als Diplom Biotechnologin kam ich bereits im Jahr 2005 für meine Doktorarbeit in die Leibniz Forschungslaboratorien für Biotechnologie und künstliche Organe (LEBAO) an der MHH. Im Jahr 2010 konnte ich meine Promotion zum Thema „Charakterisierung humaner induzierter pluripotenter Stammzellen aus Nabelschnurblut und Expansion in skalierbarer Suspensionskultur“ abschließen und bekam im Anschluss die Möglichkeit, mich im LEBAO mit der kardialen Differenzierung der humanen pluripotenten Stammzellen (hiPSC) eingehender zu beschäftigen. Seit 2014 leite ich im Rahmen des Deutschen Zentrums für Lungenforschung (DZL) eine Nachwuchsgruppe mit dem Fokus der Generierung von endothelialen sowie respiratorischen Zelltypen aus hiPSC. Nach der Rückkehr aus der Elternzeit legte mir eine Kollegin die Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring ans Herz. Auch wenn die Zeit mit Arbeit und Familie ohnehin knapp bemessen ist, bin ich froh über die Erfahrungen und Werkzeuge, die ich in den zahlreichen Workshops und Expertinnen-Gesprächen mit auf den Weg bekommen habe. Besonders wertvoll war aber der Erfahrungsaustausch mit meiner Mentorin und meinen Mit-Mentees.



## Dr. Ariane Römer

Seit 2012 arbeite ich an der MHH als Assistenzärztin in der Hals-Nasen-Ohrenheilkunde. Schon zu Beginn meiner Gymnasial-Zeit wusste ich, dass ich im Bereich der Medizin tätig werden möchte. Geprägt durch meine biologisch-orientierte Familie wurde auch schnell klar, dass eine alleinige klinische Tätigkeit nicht ausreichend für mich sein wird. Somit habe ich die Zeit zwischen Abitur und Studium zum ersten „Hereinschnuppern“ in die zelluläre Toxigenitäts-Forschung genutzt.



Auch bei der Suche nach einer geeigneten Doktorarbeit während des Studiums war eindeutig, dass eine rein klinische Arbeit für mich nicht in Frage kommt, so dass ich mich für die Grundlagenforschung in der Klinik für plastische Chirurgie an der Universitätsklinik Aachen entschieden habe. Hier startete ich mit einem Tissue-Engineering-Projekt zur Generierung autologer Haut. Des Weiteren führte ich diverse Versuche zur Beeinflussung der mitochondrialen Genalterung durch UV-Exposition und NO-Generierung und dermalen Penetration zur Durchblutungsförderung durch.

Auf der Suche nach der passenden Weiterbildungsstelle war mir wichtig, dass ich meine operativen und wissenschaftlichen Vorstellungen in der Hals-Nasen-Ohrenheilkunde umsetzen kann. Somit habe ich angefangen an der Medizinischen Hochschule Hannover zu arbeiten. Hier ergaben sich wundervolle Möglichkeiten, sowohl klinisch, als auch wissenschaftlich.



Dr. Ariane Römer mit ihrer Mentorin Prof'in Dr. Christine Radtke beim der Auftaktfeier

Auf wissenschaftlicher Seite habe ich mich auf die biologische Veränderung von Ohr-Implantaten konzentriert. Hierbei stehen besonders zelluläre Systeme im Vordergrund. In diesem Zusammenhang habe ich auch das Glück in der genetischen Beratung von Patientinnen und Patienten involviert zu sein.

Meiner Meinung nach, sollte man die Möglichkeiten, die einem im Leben gegeben werden, nutzen.

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring ist definitiv eine dieser besonderen Möglichkeiten. Durch die mir ermöglichten Strukturen und Hilfestellungen sehe ich den entscheidenden Schritt Richtung Habilitation gegeben. Ich hoffe, dass vielen jungen Medizinerinnen und Mediziner diese Möglichkeit gegeben wird, da ihnen häufig sowohl Erfahrung als auch Hilfestellung in der wissenschaftlichen Welt fehlt.

## Dr. Marina Scheumann



Ich habe mein Diplom in Biologie an der Universität Leipzig erworben. Während des Studiums habe ich meine ersten wissenschaftlichen Erfahrungen am Max-Planck-Institut für evolutionäre Anthropologie in der Abteilung von Prof. Tomasello und Dr. Josep Call gesammelt. Nach Abschluss meines Diploms bin ich nach Hannover an das Institut für Zoologie der Stiftung Tierärztliche Hochschule in die Arbeitsgruppe „Verhaltens- und Evolutionsforschung“ von Frau Prof'in Dr. Elke Zimmermann gewechselt. Hier habe ich 2007 meine Dissertation über die Evolution der akustischen Kommunikation bei nicht-menschlichen Primaten fertiggestellt, welche durch ein Stipendium der DFG im Rahmen des Graduiertenkollegs „Perspektiven in der Primatologie“ unterstützt wurde. Seit meiner Dissertation bin ich als wissenschaftliche Assistentin beschäftigt und in die Forschung, Organisation und Lehre unseres Institutes integriert. Mein eigenständiger Forschungsschwerpunkt fokussiert auf die Bedeutung und Funktion akustischer Kommunikation bei verschiedenen Säugetierarten (von Mausmaki bis Nashorn). Ich interessiere mich besonders dafür, welche Informationen (z. B. Emotion, Reproduktionsstatus, Senderidentität) in der Stimme von Säugetieren codiert sind und wie diese Informationen genutzt werden können, Tierwohl als auch Tiermanagement zu verbessern.

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring Programm hat mir viele Möglichkeiten gegeben, mich bezüglich Selbstpräsentation, Kommunikation – und Führungskompetenz weiterzuentwickeln. Ich habe eine Vielzahl von Tipps mitgenommen, die nicht nur beruflich sondern auch in der Familienorganisation sehr hilfreich sind. Dabei ist mir die Mentoring-Partnerschaft besonders wichtig gewesen. Meine Mentorin Frau Prof'in Dr. Nicole Kemper hat sich sehr viel Zeit für mich genommen und mich bisher bei einem DFG Antrag, Forschungsprojekt als auch einem wichtigen Vortrag unterstützt. Zusätzlich haben mir unsere Gespräche geholfen zu reflektieren, welche sozialen Anforderungen auf den nächsten Karrierestufen auf mich warten. Dafür möchte ich mich an dieser Stelle nochmal recht herzlich bei ihr bedanken. Zusammenfassend möchte ich das Ina-Pichlmayr-Mentoring Programm allen jungen Nachwuchs-Wissenschaftlerinnen sehr ans Herz legen, es bietet einem wichtige Hilfestellungen in der Karriereplanung, auch über den Wissenschaftsbetrieb hinaus.



Dr. Marina Scheumann mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover Susanne Lindhoff und PD Dr. Anne Mößler (von rechts).

## Dr. Olivia Schreiber-Katz

Ich bin seit 2015 als Ärztin in der Klinik für Neurologie der MHH tätig. Nach meinem Studium der Humanmedizin und Promotion im Rahmen des StrucMed-Programmes der MHH (Abteilung für Experimentelle Pneumologie, „Bedeutung mononukleärer Phagozyten in der Pathogenese der mykobakteriellen Infektion der Maus“) war ich bis 2015 am Friedrich-Baur-Institut der Klinik und Poliklinik für Neurologie, Ludwig-Maximilians-Universität München, tätig. Neben der klinischen Tätigkeit verfolgte ich von Beginn an eine klinisch-wissenschaftliche Laufbahn insbesondere auf dem Gebiet der seltenen neuromuskulären Erkrankungen. Ich arbeitete an klinischen Studien für Muskeldystrophien, Motoneuronenerkrankungen und Myositiden, Translation neuer Therapieansätze „from bench to bedside“ u. a. mittels Patientenregistern, Biobanken und Biomarkerstudien und habe mich zudem fokussiert auf gesundheitsökonomische Fragestellungen im Bereich seltener neuromuskulärer Erkrankungen. Durch intensive Mitarbeit bei Antragstellung, Durchführung und Administration in nationalen und internationalen EU- und BMBF-geförderten Netzwerken wie TREAT-NMD ([www.treat-nmd.eu](http://www.treat-nmd.eu)), MD-NET e.V. ([www.md-net.org](http://www.md-net.org)) und dem ab 2016 BMBF-geförderten CMT-NET für hereditäre Neuropathien, habe ich vielseitige Kontakte an deutschen Universitäten und im Ausland aufbauen können.



Das Ina-Pichlmayr-Mentoring habe ich als sehr hilfreich erlebt insbesondere in der Netzwerkbildung als „Neuling“ an der MHH, um an vorherige Forschungsschwerpunkte anknüpfen zu können. Neben der Mentoring-



Dr. Olivia Schreiber-Katz (mittig) mit der ehemaligen Mentee, Dr. Jasmin Grischke (links) und der Mit-Mentee, Dr. Sonja Werwitzke (rechts).

Partnerschaft mit Frau Professorin E. Mischak-Weissinger, die mir mit gutem Rat zur Seite stand, haben alle Programmbeteiligten wesentlich dazu beigetragen, dass wir Mentees bestmöglich profitieren. Während der Mentoring-Zeit konnte ich meine Tätigkeit innerhalb verschiedener AGs meiner Abteilung aufgrund meines neuromuskulären und gesundheitsökonomischen Hintergrundes etablieren, so meine Position in der Abteilung stärken und erfolgreich erste Drittmittelanträge schreiben. So werde ich im Rahmen der Jungen Akademie im Clinical Scientist Programm gefördert und kann so den Aufbau eines eigenen Forschungsschwerpunktes etablieren, weiterhin mit dem Ziel der Habituation und einer langfristigen Tätigkeit als Clinical Scientist.

## Dr. Bianca Schröder-Heurich



Nach meinem Studium der Biochemie an der Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg und der Leibniz Universität Hannover begann ich im Jahr 2009 an der MHH mit meiner Promotion in der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe. Während meiner Promotion legte ich den Grundstein für meine wissenschaftliche Arbeit im Bereich der gynäkologischen Forschung. In meiner Arbeit beschäftigte ich mich mit Krankheitsbildern die durch eine DNA-Reparaturdefizienz ausgelöst werden. Anschließend habe ich mich in dem Bereich der allergologischen Forschung als Postdoc weitergebildet und bin nun seit 2015 für die Erforschung von schwangerschaftsassozierten Erkrankungen in der geburtshilflichen Forschung als stellvertretende Leiterin in der Arbeitsgruppe von Prof'in von Versen-Höyneck tätig. Ein wesentlicher Fokus meiner Arbeit liegt dabei auf der immunologischen und molekularen Erforschung von Schwangerschaftskomplikationen, wie der Präeklampsie, sowie möglicher Therapiestrategien mittels Vitamin D3 Behandlung. Ein weiterer Forschungspunkt liegt in der Untersuchung von Vitamin D3 und Proteinen der DNA-Schadensantwort für die Regulation von oxidativem Stress in der Präeklampsie. Dieses Projekt erhielt nun eine hochschulinterne Leistungsförderung.

Meine Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring-Programm habe ich als sehr gute Möglichkeit für meine persönliche und wissenschaftliche Weiterentwicklung auf dem Gebiet der akademischen Forschung empfunden. Die Teilnahme an dem Programm hat mir dabei geholfen, meine (Arbeits-)ziele detaillierter zu definieren, und mich dabei unterstützt, meinen Weg als Wissenschaftlerin zu gehen. Besonders positiv hervorheben möchte ich dabei die Vernetzung und den Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen sowie auch meinen Mentor Prof. Peter Claus, bei dem ich mich immer sehr gut aufgehoben gefühlt habe. Die Mischung in dem Programm aus Expertengesprächen, Workshops und Coachings empfand ich als äußerst gelungen, sie werden mir bestimmt auch in Zukunft eine wesentliche Stütze sein. Ein großer Dank gilt dementsprechend auch den Organisatorinnen des Programms!



Dr. Bianca Schröder-Heurich beim Workshop „Präsentation – Wissenschaftlicher Vortrag und Selbstpräsentation“

## Dr. Bahar Söylen

Ich habe mein Studium der Humanmedizin an der MHH 2009 abgeschlossen. Nach einer lehrreichen und schönen Zeit als Assistenzärztin in der Kinderklinik auf der Bult wechselte ich im April 2011 in das Common Trunk Programm der Kinderklinik der MHH. Neben der Möglichkeit der strukturierten klinischen Ausbildung beeinflusste die enge Verknüpfung von Klinik und Forschung meine Entscheidung. Nach dem Common Trunk Programm legte ich meinen Schwerpunkt auf die Kinderkardiologie und pädiatrische Intensivmedizin unter der Leitung von Herrn Prof. Dr. med. Philipp Beerbaum. Hier bekam ich nach Abschluss meiner Facharztweiterbildung die Möglichkeit, auf eine zweijährige Forschungsstelle im Bereich angeborene Herzfehler und Tissue engineerte Herzklappen unter der Leitung von Herrn PD Dr. med. Samir Sarikouch und Herrn Prof. Dr. med. Philipp Beerbaum zu wechseln, so dass ich mich auf meine wissenschaftliche Tätigkeit und Habilitation konzentrieren konnte.



Das Ina-Pichlmayr-Mentoring gab mir auf diesem Weg wichtige Impulse und hat mir sowohl in meiner persönlichen wie auch beruflichen Entwicklung weitergeholfen.

Insbesondere aus dem Austausch mit den anderen Mentees und den Tipps in den Workshops habe ich viel mitgenommen.

Ich möchte mich vor allem bei meinem Mentor Prof. Dr. med. Johann Bauersachs für die konstruktiven und hilfreichen Gespräche bedanken.



Dr. Bahar Söylen beim Workshop „Präsentation – Wissenschaftlicher Vortrag und Selbstpräsentation“

## Dr. Loukia Maria Spineli



Since December 2014, I am working in the Institute for Biostatistics in MHH as a post-doc researcher. I am coming from Greece and I am holding a PhD in the Evidence-synthesis field with specialization in Network meta-analysis. The first two years of my employment, my working tasks included mostly statistical consultations, followed by the design of few clinical trials and teaching. However, my ultimate career goals and research interests were not aligned at all with my daily working tasks and I was contemplating my academic future awash with pessimism.

Luckily, a former attendee (and colleague of mine) mentioned the Ina-Pichlmayr-Mentoring program as a very promising endorsement of women post-doc researchers who aspire to thrive in the academic community and she advised me to sign up for an interview. Despite my misgivings, mostly due to the language barrier, I made it to the Mentoring program. To my surprise, this participation immediately initiated a chain reaction of unexpectedly positive events starting with the introduction of Professor Michael Marscholke. From our very first meeting already, it became clear to me what I really wanted to achieve in the next two years: a self-funding grant, networking and a lot of publications in my research field exclusively! Fortunately, the Mentoring program was already accoutered with Workshops covering my short-term goals and beyond. Nevertheless, besides the Workshops and Coaching, the Mentoring program offered the unique possibility to interact with wonderful attendees from a wide range of medical fields who shared similar career goals and fears.

Almost one year after my first introduction with the Ina-Pichlmayr-Mentoring program, my list of personal career achievements include a two-year DFG self-funding grant, a very prolific collaboration with the Cochrane Response and the McMaster University and an ongoing working agenda of projects in Evidence synthesis. Even so, the benefits I gained from my experience with the Ina-Pichlmayr-Mentoring program definitely go beyond a merely enriched CV. I am grateful to have a Mentor who invests time on this mentorship and provides me valuable directions that help me grow into the researcher I want to be. Through the Coaching sessions and the interaction with the attendees, I have finally learned to embrace my weaknesses and acknowledge my fears. And last but not least, I have accepted the fact that the road to professorship might be long and perhaps rough but the journey already appears to have promised fruitful collaborations and research indulgence.



Dr. Loukia Maria Spineli beim Workshop „Präsentation – Wissenschaftlicher Vortrag und Selbstpräsentation“

## Dr. Nadine Thau-Habermann

Ich habe Neurobiologie an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg studiert und 2009 mit einem Diplom abgeschlossen. Meine Diplomarbeit habe ich damals im Institut für Neuroanatomie an der MHH angefertigt. Im Rahmen des PhD-Programms „Zentrum für Systemische Neurowissenschaften“, angegliedert an die TiHo Hannover, habe ich in der Neurologie der MHH promoviert. Abgeschlossen habe ich 2012 mit dem Thema der PhD-These „Transcriptional regulators and neurotrophic factors in the pathogenesis of Amyotrophic Lateral Sclerosis (ALS) Histopathological and biochemical studies in the G93A ALS mouse model and in ALS post mortem tissue“. Seit 2012 bin ich Wissenschaftliche Mitarbeiterin (PostDoc) in der Neurologie der MHH und forsche weiter auf dem Gebiet der Amyotrophen Lateralsklerose (ALS).



Die ALS ist eine bisher nicht kurativ behandelbare und unweigerlich tödlich verlaufende neurodegenerative Erkrankung, die zu rasch progredienter Degeneration motorischer Nervenzellen im primär-motorischen Kortex, Hirnstamm und Rückenmark führt. Die Patientinnen und Patienten entwickeln fortschreitende Paresen sowie Muskelatrophien und versterben in der Regel 3 bis 5 Jahre nach Erkrankungsbeginn an Atemlähmung. Der genaue Grund für das selektive Absterben der Motoneurone konnte bislang nicht geklärt werden. Ich arbeite an verschiedenen Projekten zu mechanistischen Veränderungen und somit möglichen Ursachen der ALS. Hierbei handelt es sich auch um potentiell therapeutische Strategien bei der ALS - vor allem in verschiedenen Mausmodellen der ALS.

Meine Erwartungen an das Mentoring-Programm wurden in vollem Umfang erfüllt. Es hat mir geholfen, meinen eigenen Stand noch besser zu reflektieren und mir eigene weitere Kompetenzen aufgezeigt. Letztere konnte und kann ich für den weiteren Werdegang weiter entwickeln und nutzen. Darüber hinaus habe ich einen guten Einblick in hochschulpolitische Zusammenhänge bekommen. Den Austausch innerhalb der Gruppe schätze ich für mich sehr hoch ein. Für weitere berufliche Entscheidungen werde ich von dem Mentoring-Programm profitieren können.

Ein großes Dankeschön an die hervorragende Organisation und Koordination!



Dr. Nadine Thau-Habermann beim Workshop „Kommunikation und Konfliktkompetenz“

**Dr. Christina Tiede**

Meine ersten wissenschaftlichen Erfahrungen sammelte ich während des Studiums der Zahnmedizin am Institut für Pathologie der Medizinischen Hochschule Hannover, an welchem ich 2013 zum Thema der Posttransplant-lymphoproliferativen Erkrankungen (PTLD) promovierte. Dabei war ich beeindruckt vom hohen Engagement aller beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedenster Fachrichtungen und von der Aufgeschlossenheit der Lehrkräfte und Studierenden. Diese Erfahrungen weckten schon im Rahmen des Studiums meine Begeisterung für Forschung und Lehre.

Im Dezember 2012 begann ich meine Tätigkeit als Zahnärztin in der Abteilung für Zahnärztliche Prothetik und Biomedizinische Werkstoffkunde der MHH unter der Leitung von Prof'in Dr. M. Stiesch. Neben der Patientenbehandlung betreue ich Studierende in vorklinischen und klinischen Kursen und bei ihren Promotionen. Meine Forschungsschwerpunkte liegen dabei im Bereich der Implantat-assoziierten Infektionen. Die Teilnahme am Mentoring-Programm war für mich eine große Bereicherung und hat dazu beigetragen, meine Kompetenzen zu stärken, mich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln und Netzwerke mit anderen Wissenschaftlerinnen zu bilden. Vielen Dank an das gesamte Team des IPM!



Dr. Christina Tiede beim Workshop „Kommunikation und Konfliktkompetenz“

## Dr. Beate Vajen

Im Sommer 2007 kam ich nach meinem Biologiestudium in Münster und Düsseldorf für meine Promotion an das Institut für Zell- und Molekularpathologie (MHH) unter der Leitung von Frau Prof'in Schlegelberger. Während meiner Doktorarbeit mit dem Titel „Suv39h1-Defizienz verhindert c-Myc-induzierte chromosomale Instabilität“ wurde mein Interesse an der Epigenetik geweckt. Wir etablierten ein Mausmodell, das neben einem epigenetischen Defekt auch eine c-Myc-Überexpression besaß. Wir stellten fest, dass ein epigenetischer Defekt gravierende Auswirkungen auf die chromosomale Stabilität und somit auf die Leukämieentstehung hatte. Schon während meiner Doktorarbeit und während der anschließenden PostDoc-Zeit durfte ich am renommierten Bellvitge Biomedical Research Institute in Barcelona im Chromatin Lab die neuesten epigenetischen Methoden erlernen. Die Ergebnisse meiner Arbeiten publizierte ich in internationalen Journals und präsentierte sie auf Kongressen im In- und Ausland.



Derzeit erforsche ich im Team „Epigenomik“ des Instituts für Humangenetik epigenetisch regulierte micro-RNAs im Triple-negativen Brustkrebs. Diese Untergruppe des Brustkrebs ist mit einer sehr schlechten Prognose assoziiert und es fehlt an effektiven Therapieoptionen. Das Ziel unserer Arbeitsgruppe ist es, dass die von uns identifizierten miRNAs mit Hilfe der microRNA-Ersatztherapie zur Verbesserung der Behandlungsmöglichkeiten des Triple-negativen Brustkrebs in Zukunft beitragen. Durch das Ina-Pichlmayr-Mentoring Programm wurde ich auf das von der MHH geförderte HiLF-Programm aufmerksam und erhielt im Jahr 2016 eine Wissenschaftlernachwuchsförderung.

Ein weiterer Schwerpunkt meiner Arbeit ist die Lehre in den Studiengängen Humanmedizin, Biomedizin, Biologie sowie den MD/PhD Programmen. Durch die Teilnahme an der Fortbildung „Aktiv in der Lehre“ (MHH) erhielt ich viele neue Ideen zur Umstrukturierung der humangenetischen Lehre und bin seitdem an der Organisation und Umsetzung neuer Lehrformate beteiligt.



Dr. Beate Vajen beim Einführungsworkshop

Des Weiteren konnte ich in den letzten Jahren Erfahrungen in der Leukämiediagnostik sammeln. Hierzu wurde ich in der Befunderstellung eingearbeitet und lernte vor allem die zytogenetischen Grundlagen von Leukämien kennen. Seit 2011 befinde ich mich in der Weiterbildung zur Fachhumangenetikerin der Gesellschaft für Humangenetik.

## Dr. Sonja Werwitzke, PhD



Ich bin Assistenzärztin im Fachbereich der Laboratoriumsmedizin in der Klinik für Hämatologie, Hämostaseologie, Onkologie und Stammzelltransplantation unter der Leitung von Prof. Dr. med. Arnold Ganser.

Mein wissenschaftlicher Schwerpunkt liegt im Bereich der Immunologie und Hämostaseologie – insbesondere in der Erforschung der Rolle von Fc gamma Rezeptoren in der Pathogenese der Hemmkörperbildung gegen Gerinnungsfaktor VIII im Mausmodell der Hämophilie A. Schon im Rahmen meiner medizinischen Doktorarbeit sowie meiner zweiten naturwissenschaftlichen Promotion (MD/PhD Programm Molecular Medicine der MHH) habe ich mich mit der Rolle von Fc Rezeptoren und Immunkomplexen im Kontext von Autoimmunität beschäftigt. Daneben gehört zu meiner weiteren Forschungstätigkeit die Durchführung von pharmakokinetischen Studien, die Untersuchung der Rolle des von Willebrand Faktors in der FVIII-spezifischen Immunantwort, die Mitarbeit an labormedizinischen und klinischen Studien zur diagnostischen und prognostischen Bedeutung von anti-FVIII Antikörpern sowie die Analyse der Hämostase und des Komplements bezüglich der thrombotischen Mikroangiopathie im xenogenen Kontext.

Durch die Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring habe ich einen großen Entwicklungsschub bezüglich der Definition von klaren Zielen und der nötigen Aufteilung von Ressourcen zur konsequenten Fokussierung und Realisierung dieser Ziele erfahren - insbesondere auch im Kontext der Erfüllung von privaten Verantwortlichkeiten. Daneben schätze ich das professionelle Coaching bezüglich außerfachlicher Schlüsselqualifikationen, die tiefen Einblicke durch die Expertengespräche und den effizienten Zugang zu essentiellen Netzwerken im Wissenschaftsbetrieb durch das Programm sehr. Nicht zuletzt aufgrund der engagierten professionellen Beratung durch meine Mentorin Frau Prof'in Dr. med. de Zwaan verbinde ich mit dem Mentoring ein großartiges Gefühl der persönlichen Unterstützung und einen großen Gewinn an beruflicher Effektivität.



Dr. Sonja Werwitzke beim Workshop „Kommunikation und Konfliktkompetenz“

## 2.3 Die Mentoring-Partnerschaft - Ein Beispiel

### **PD Dr. med. Gudrun Göhring und Dr. med. Wiebke Solaß**

Bereits im Bewerbungsbogen zum IPM sollte jede Teilnehmerin ihre konkreten Wünsche und Vorstellungen bezüglich ihrer Mentoring-Partnerschaft äußern. Da ich selbst in einem vorwiegend theoretischen Fach der Pathologie arbeite, sollte meine Mentorin aus einem ähnlichen Bereich kommen.

Der Matchingprozess führte so Frau PD Dr. med. Gudrun Göhring und mich zusammen. Sie ist leitende Oberärztin am Institut für Humangenetik der MHH und hat selbst am IPM 2007/2008 teilgenommen. Da ich ein Tertial des PJs in der Humangenetik verbracht habe, fand ich die Auswahl sehr treffend und freute mich auf unser erstes offizielles Kennenlernen als Mentorin und Mentee. Kurz nach der Bekanntgabe des Matchings trafen wir uns auf dem Flur und vereinbarten ein Treffen in den kommenden Wochen.

Dies lag zeitlich nach den ersten Coaching-Terminen mit Frau Regner zum Thema Mentoring-Partnerschaft, so dass ich mir konkret überlegen konnte, was ich mit Frau Göhring besprechen möchte.

Beim ersten Treffen stellten wir uns gegenseitig kurz vor, vereinbarten flexible Terminabsprachen und kamen direkt in ein strukturiertes Gespräch über Habilitation und Facharztweiterbildung. Dabei war es sehr hilfreich, dass Frau Göhring parallel dazu ein schriftliches Protokoll führte, Gedankengänge zusammenfügte, Dinge hinterfragte und mir sehr genau zuhörte bei dem, was ich ihr erzählte. Am Ende des ersten Treffens hatte ich nun eine strukturierte Analyse meines Werdeganges vor mir liegen, was zugegebenermaßen nicht unbedingt ein angenehmes Gefühl war. Allerdings überlegten wir direkt im Anschluss gemeinsam, was mir konkret für die nächsten Karriereschritte fehlt und was ich brauche, um meine Ziele zu verwirklichen. Wir vereinbarten den Termin für das nächste Treffen und was ich vorbereiten sollte.

Die offene, direkte Art von Frau Göhring und die Möglichkeit mit jemandem ganz ehrlich und vertrauensvoll zu sprechen, der einen ähnlichen Werdegang hinter sich gebracht hat, wie man ihn selbst anstrebt, waren das, was ich mir vom Mentoring erhofft habe und was sie mir ermöglicht hat. Nicht nur ihre persönliche Erfahrung, aber auch das Verständnis für meinen Arbeitsbereich half sehr, um Möglichkeiten und Limitationen zu erkennen, die Realisierbarkeit von Projekten einzuschätzen und die Prioritäten besser zu setzen.

Ich danke meiner Mentorin für unsere aufschlussreichen Treffen und werde sie weiterhin über meine nächsten Karriereschritte informieren.

## 3 Die Workshops

### 3.1 Workshop „Mentoring und Mentoring-Partnerschaft“

#### PhD Christina Brandenberger



Der achte Durchgang des Ina-Pichlmayr-Mentorings startete mit dem ersten Workshop zum Thema Mentoring und Mentoring-Partnerschaft. Zuvor erhielten wir bereits in einer Auftaktveranstaltung einen ersten Einblick in das Mentoring Programm. Bei diesem ersten Workshop aber sollten die Möglichkeiten, Ziele und Gestaltung der Mentoring-Partnerschaft im Vordergrund stehen, so wie das gegenseitige Kennenlernen unserer Mit-Mentees.

Der Workshop zur Mentoring-Partnerschaft wurde von Frau Petra-Johanna Regner (RubiCon GmbH, Hannover) geleitet und startete mit einer kurzen Begrüßung durch Frau Dr. Bärbel Miemietz und Maria Neumann vom Gleichstellungsbüro. Um uns den Einstieg zu erleichtern, wurden wir aufgefordert, uns analog zur Anordnung der Institute auf dem Campus der MHH im Raum zu verteilen und kurz zu erzählen, wer wir sind, wo wir wie tätig sind und was unsere Motivation für die Teilnahme am Mentoring Programm war. Danach erfolgte ein Diskussionseinstieg an drei Stationen, an denen wir in Kleingruppen unsere Gedanken zu den Themen „Macht und Karriere“, „Netzwerke“ und „Erwartungen an das Mentoring“ austauschten und festhielten. Die verschiedenen Punkte wurden anschließend in der gesamten Runde vorgestellt und diskutiert. Wichtige Motivationspunkte für die Teilnahme an dem Programm waren unter anderem die Potentialanalyse und Karriereplanung, Unterstützung bei der eigenen Karrieregestaltung, Information und Austausch mit anderen Kolleginnen, aber auch Punkte wie Work-Life Balance. Zum Thema Netzwerke waren wir uns einig, dass der Aufbau und die Pflege eines Netzwerkes mit Arbeit und Aufwand verbunden sind, aber eine gute Vernetzung für die Karriereentwicklung unumgänglich ist. Frau Regner gab uns dazu einige weitere gute Anregungen. Das Thema Macht und Karriere wurde am kontroversen diskutiert. Insbesondere ging es darum, wie Machtverhältnisse und Strukturen gelagert sind und wie man damit umgehen kann, Macht auszuüben und Macht zu erfahren, aber auch darum, dass Macht mit „machen“ in Verbindung steht und welche Verantwortungen und Pflichten damit einhergehen.

Nach dieser Einführungs- und Vorstellungsrunde führte uns Frau Regner an die Grundlagen der Mentoring-Partnerschaft heran. Hauptthemen waren die allgemeine Bedeutung von Mentoring, was zu einem Gelingen einer Mentoring-Partnerschaft führt, wer welche Funktion im Mentoring übernimmt und welches mögliche Themen sind, die in der Mentoring-Partnerschaft bearbeitet werden können. Um ein Gespür für die Möglichkeiten und Grenzen einer Mentoring-Partnerschaft zu entwickeln, bearbeiteten wir in Kleingruppen je ein Fallbeispiel. Die Fallbeispiele stellten die berufliche Situation von drei fiktiven Mentees und deren Erwartungen an das Mentoring dar. Unsere Aufgabe war es, deren jeweilige Situation und Ansprüche an das Mentoring kritisch zu hinter-

fragen und sowohl Möglichkeiten, als auch Grenzen des Mentorings zu diskutieren. Jede Gruppe stellte anschließend ihr Fallbeispiel vor, welches dann in der gesamten Runde besprochen wurde.

Nach dem Mittagessen ging es weiter mit einer Standortbestimmung und Karriere-Planung. Dabei ging es darum sich der eigenen Situation und Ziele bewusst zu werden und sich im Hinblick auf die Mentoring-Partnerschaft zu überlegen, wo allenfalls Bedarf für Unterstützung wäre. Als Übungen wurden persönliche Stärken und Schwächen sowie Karriereziele in Zweiergruppen erarbeitet bzw. eine Vorstellung über die strategische Planung kurz-, mittel- und langfristiger Ziele entwickelt und eine Vision, wie diese erreicht werden könnten. Eine Stellungnahme zu den jeweiligen Punkten vor der gesamten Gruppe rundete die Übung ab.

Nach einer kurzen Erfrischungspause ging es weiter wieder mit Fokus auf die Mentoring-Partnerschaft. Ein wichtiger Bestandteil der Partnerschaft ist die Kommunikation zwischen Mentorin oder Mentor und Mentee, welche wesentliche Punkte beinhaltet wie Vertraulichkeit, respektvoller Umgang und Verantwortung. Wichtig ist außerdem, sich über bestimmte Rahmenbedingungen zu verständigen, die z.B. den Ort oder die jeweilige Dauer des Treffens festlegen. Auch mögliche Erwartungen seitens Mentee und Mentorin bzw. Mentor wurden thematisiert. Zum Beispiel wird von Mentees eine aktive Rolle in der Mentoring-Partnerschaft erwartet sowie eine angemessene Vorbereitung auf ein Treffen. In einem kleinen Rollenspiel simulierten wir des Weiteren einen möglichen Ablauf des ersten Treffens. Ab 17 Uhr stießen dann einige Mentorinnen und Mentoren zu dem Workshop hinzu. Es konnten Erwartungen und Erfahrungen betreffend des Mentorings im „World Cafe“ zwischen Mentees und Mentorinnen und Mentoren direkt ausgetauscht werden. So war es interessant zu erfahren, welche Motivationen die Mentorinnen und Mentoren zu der Teilnahme am Mentoring-Programm bewog und welche Erwartungen sie ihrerseits an die Partnerschaft haben.

In diesem ersten Workshop haben wir einen guten Einblick in die Mentoring-Partnerschaft erhalten, so wie Bekanntschaft mit unseren Mit-Mentees gemacht. Am Ende waren alle ziemlich erschöpft, aber das Fazit dieses Tages fiel sehr positiv aus und wir freuten uns auf den weiteren Verlauf des Programmes.



Mentees mit Mentorinnen und Mentoren beim Workshop „Einführung in das Mentoring und die Mentoring-Partnerschaft im Senatssaal der MHH

## 3.2 Workshop „Potenzialanalyse und Karriereplanung“

### **Dr. med. vet. Anne Möbeler**

Mit dem Thema dieses Workshops haben sich sicherlich alle Mentees schon intensiv auseinandergesetzt – Kernfragen sind dabei „Was sind meine Potenziale und welche Möglichkeiten habe ich, meine Karriere zu planen und zu lenken?“ Hochmotiviert starteten wir also in den Workshop. Wir begannen mit einer Vorstellungsrunde, in der wir formulierten, wo wir aktuell stehen (aktuelle Standortbestimmung) aber auch mehr oder weniger „visionär“ beschrieben, wo wir uns in fünf Jahren sehen. Schnell kristallisierten sich Themen bzw. Schwerpunkte heraus, die viele der anwesenden Mentees beschäftigten: als „Herausforderungen“ wurden die Publikationstätigkeit, Drittmittelwerbung, befristete Verträge, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Vereinbarkeit von Klinikalltag und Forschungstätigkeit genannt – als Ziele die Bewilligung von Förderungen, der Status der Nachwuchsgruppenleitung und die Umsetzung eigener Projekte sowie die Habilitation. Schon in dieser ersten Runde wurde die Spannung bzw. Diskrepanz zwischen hoher intrinsischer Motivation und großen Visionen sowie der als „Perspektivlosigkeit“ empfundenen Situation aufgrund der oftmals schwierigen bzw. suboptimalen Rahmenbedingungen deutlich. In 2er-Gruppen erarbeiteten wir dann unsere Stärken und Schwächen und eine noch konkretere Standortbestimmung. Dabei war auffallend, dass es etlichen von uns leichter fiel, die Schwächen aufzuzählen als die eigenen Stärken zu benennen. Nachdem dies diskutiert worden war, wurde der Nutzen von positiven „Ankern“ für Phasen der notwendigen Motivation ebenfalls ausgiebig thematisiert. Danach beschäftigten wir uns mit der vertikalen und horizontalen Karriere sowie den Motivatoren. In Gruppenarbeit diskutierten und erarbeiteten wir die Themen „Motivatoren und Ziele“, „Karriere- und Selbstverständnis“ sowie „Hindernisse und Befürchtungen“. Eine intensive Diskussion ergab sich daraus, dass alle Gruppen, die sich mit den „Hindernissen“ beschäftigt hatten das Stichwort „Perspektivlosigkeit“ nannten. Berücksichtigt man die Tatsache, dass wir uns in gutgebildeten Akademikerinnen-Kreisen bewegen und allesamt den starken Willen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung haben, so machte uns dies doch nachdenklich – es spiegelt aber doch auch sehr authentisch das Grundgefühl vieler Anwesender wider. Befristete Verträge und ungewisse Zukunftsperspektiven sowie ganz alltägliche Probleme in Zusammenhang mit den befristeten Verträgen (z. B. Mietverträge, Kreditwürdigkeit etc.) bestimmten die Diskussion auch in der Mittagspause. Die alternativen Karriereoptionen (Klinik, Universität, Niederlassung, Industrie und Behörden etc.) wurden während dieses Workshops ebenso angesprochen und diskutiert wie die für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche notwendigen Kernkompetenzen. Eine der take-home-messages war dann auch: „Es empfiehlt sich immer einen Plan B zu haben – oder auch einen Plan C“ – denn das Leben zeichnet sich nicht immer durch eine gerade Streckenführung aus. Interessant war auch die lebhafteste Diskussion, ob man ggf. bei „Volldampf voraus“ an sinnvollen oder lohnenswerten Abzweigungen „vorbeirauscht“ oder bei all der Fokussierung (die zweifelsohne für eine Uni-Karriere sinnvoll und notwendig ist) ggf. diese „Abzweigungen“ oder „alternativen Wege“ gar nicht wahrnimmt, weil man mit „Scheuklappen“ durch das berufliche Leben rast. Strategie-Elemente und Karriereplanung wurden nachfolgend thematisiert, wobei auch „geschlechtsspezifische“ Verhaltensmuster diskutiert wurden. Der intensive Workshop-Tag

wurde durch eine Gruppenarbeitsphase abgeschlossen, in der wir Teilnehmerinnen durch das Erstellen unserer persönlichen Roadmap und die Diskussion mit den anderen Mentees eine tiefgründige Auseinandersetzung mit den eigenen Zielen, Meilensteinen, Hürden und Ressourcen erfuhren. Mit dieser roadmap im Gepäck nahmen alle Teilnehmerinnen ihren persönlichen, visualisierten („auf Papier gebannten“) Karriere-Fahrplan mit nach Hause – mit der Gewissheit, dass dieser Plan sicherlich nicht in Stein gemeißelt ist und Modifikationen sinnvoll und notwendig werden können. Ein großer Schritt war jedoch sicherlich, dass wir uns alle intensiv mit unseren Zielen und etwaigen Problemen und Hürden auseinander gesetzt hatten. Gefahr erkannt – Gefahr gebannt! Die Gewissheit, dass man mit Fragen oder Zweifeln nicht alleine ist und die anderen Mentees ähnliche Sorgen und Probleme haben, sorgte bei vielen von uns für ein gutes Gefühl. Und die eine oder andere „Abzweigung“ im Karriereweg wurde ebenfalls schon während dieser Phase entwickelt – Flexibilität und „Plan B“ als Bausteine für die vertikale und/oder horizontale Karriere. Im Namen der Mentees ein herzliches Dankeschön an die Referentin für den intensiven und lehrreichen Workshop.



Mentees im Workshop „Potenzialanalyse und Karriereplanung“ mit Ulla Heilmeier

### 3.3 Workshop „Präsentation – Vortrag und Selbstpräsentation“

**Dr. rer. nat. Daria Guseva und PhD Nadine John**

Selbstpräsentation ist eine der wichtigsten Fähigkeiten auf einem erfolgreichen Karriereweg. Auf diesen Workshop haben wir uns sehr gefreut und hatten natürlich bestimmte Erwartungen. Zu Anfang haben wir zusammen mit Frau Overlander abgestimmt, welche Themen und Fragen wir in den zwei Tagen bearbeiten möchten. Dadurch hat sich die Gruppe gleich engagiert und motiviert gefühlt.

Am ersten Tag haben wir viel darüber erfahren, wie man mit Körperhaltung, Sprache (nicht inhaltlich, sondern in Bezug auf Stimme, Tonhöhe, Sprechgeschwindigkeit und Lautstärke), Mimik und Requisiten, eine „spannende Präsentation“, die „eigene Vorstellung beim Bewerbungsgespräch“ und das „selbstbewusstes Auftreten“ verstärken und verbessern kann. Mit großem schauspielerischen Talent hat Frau Overlander uns verschiedene positive und negative Beispiele vorgestellt – wir haben viel gelacht und die Botschaft verstanden. Weiter ging es mit einem Rollenspiel zum Vorstellungsgespräch, sowohl die Mentees als auch Frau Overlander haben viel Feedback gegeben und damit viel gelernt. Die Atmosphäre war die ganze Zeit sehr positiv, motivierend und gespannt. In der zweiten Hälfte haben wir einen wissenschaftlichen Vortrag einer Mentee gehört, und auch dazu hat die ganze Gruppe Feedback gegeben. Mit dem ABC des Vortragens von „A wie authentisch auftreten“ bis „Z wie Zwischenfragen“ haben wir nützliche, wichtige Tipps bekommen.

Am zweiten Tag haben wir mit dem Rollenspiel „Vorstellung einer neuen Ärztin in der Frühbesprechung“ angefangen. Sehr hilfreich war dabei das Spielen mit „Provokateuren“ und „positiven Kollegen“. Als nächstes haben wir uns



einem weiteren Vortrag einer Mentee gewidmet. Nach der Mittagspause arbeiteten wir sehr intensiv an dem Thema „In Kontakt/ins Gespräch kommen“ und „Small Talk“. Die „muss“-Gespräche gehören zu unserem Alltag, und es war sehr hilfreich, sie spielerisch zu üben und so die „Hemmschwelle“ das Gespräch zu initiieren, zu verringern. Prinzipien wie „Keine Angst dumm zu erscheinen“, nicht über Religion, Politik, finanzielle Situation oder anwesende Personen zu reden, stattdessen Interesse an der anderen Person zeigen und Gemeinsamkeiten suchen, waren sehr hilfreich. Allerdings braucht man viel mehr Zeit und Übung, um das sehr locker und professionell umzusetzen. Frau Overlander hat uns gezeigt, wie wir das mit ganz einfachen Spielen üben können.

Am Ende des Workshops haben wir über das Thema „Motivation“ gesprochen, leider haben wir kein Beispiel mehr durchgearbeitet. Dass Motivation auch von der Generation abhängig ist, war für uns sehr interessant, und der Vortrag von Frau Overlander über die Babyboomer-Generation, die Generation X, die Generation Y, die Generation Google (Generation Z) und deren unterschiedliche Mentalitäten war sehr aufschlussreich. Insgesamt fanden wir diesen Workshop sehr hilfreich, interessant und spannend!

### 3.4 Workshop III „Kommunikation und Konfliktkompetenz“

**Dr. rer. med. Ann-Kathrin Knöfel und Dr. med. Jessica Katharina Kaufeld**

*(Max Frisch [1911-1991]: Krise ist ein produktiver Zustand, man muss ihr nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen)*

In diesem Workshop wurden den Teilnehmerinnen die Methoden zu „aktivem“ Zuhören anhand des Kommunikationsquadrats erläutert. In einer praktischen Übung wurden in Kleingruppen entsprechende mögliche Phrasen erarbeitet, mit deren Hilfe unterschiedliche Ebenen des Quadrats angesprochen werden konnten (z. B. Beziehungsebene vs. Sachebene: *Chef zu Arbeitnehmerin: „Dieses neue Projekt: Schaffen Sie das?“ – Besorgt versus Zweifelnd*).

In einem Konflikt steckt „Frau“ in einer ausweglosen Situation, es ist, als wenn eine nicht zu überwindende Wand vor einem steht. Um diese zu durchbrechen bzw. zu umgehen brauchen wir Strategien.

Hier wurde uns das Harvard-Konzept vorgestellt. Mit Hilfe dieses Konzepts werden die beteiligten Menschen als Individuum von den Problemen getrennt behandelt.

Ähnlich dem Eisberg-Modell gibt es Unterschiede zwischen den offensichtlich geäußerten Anliegen und den „unter der Wasseroberfläche“ verborgenen Bedürfnissen. Es sollte immer sachgerecht verhandelt werden. Wichtig hierbei ist die Feststellung einer „Best alternative to a negotiated agreement“. Tatsachen sollten hier nicht einfach festgestellt werden, sondern es sollte nach Fakten gefragt werden.

*In einem Konflikt ist es sehr wichtig, dass das Gesicht aller beteiligten Personen gewahrt wird.*

„Verhandlungsjudo“:

In der Kommunikation zwischen Frauen und Männern wurden Teile des „Arroganz-Prinzips“ erläutert. Hierbei gibt es in der Kommunikation drei Ebenen: Move-Talk= non-verbale Kommunikation; Small-Talk= verbal, nicht fachlich; High-Talk= verbal, fachlich.

In der Mitarbeiterführung ist es wichtig, sich in einem Konflikt persönlich zu distanzieren. In einem Konflikt ist eine Wertschätzung Anderen und auch sich selbst gegenüber vorausgesetzt (Stichwort = Licht nicht unter Scheffel stellen).

*Es gibt einen Unterschied zwischen einem Kritikgespräch und einem Feedback.*

Kritikgespräch: Was ist nicht OK? Klärung von Erwartungen/Sichtweisen/Einverständnis. Vereinbarungen sollten getroffen und eine Bilanz gezogen werden. Am Schluss steht die Zuversicht.

Personen haben unterschiedliche Konflikttypologien: Heiß versus Kalt (Heiß ist eher selbstüberschätzend, laut. Kalt ist eher gezeichnet von sozialem Fatalismus).

Die verschiedenen Eskalationsstufen eines Konflikts (1-9) wurden bildlich dargestellt. Hierbei geht der Konflikt für beide Parteien von einer win-win Situation über eine win-loose zu einer loose-loose Situation. Zwischen den Eskalationsstufen gibt es Schwellen, die man bei dem Versuch einer De-eskalation erstmal überwinden müsste. Ab Stufe 5, der Stufe des Gesichtsverlusts (s.o.) ist eine De-eskalation kaum noch möglich.

Die Angst vor Konflikten führt zu Stress und Anspannung. Somit kann sich ein Konflikt in seiner Dynamik selbstständig machen. Man sollte Mut zum Konflikt haben und sich sozusagen dem Konflikt stellen. Ist die Einstellung sich selbst gegenüber in einem Konflikt positiv, ist die Außenwirkung souverän. Ist die Einstellung negativ, so reagiert die Umgebung mit Abwehr. Innerhalb eines Konflikts gibt es Möglichkeiten der Intervention, von Moderation bis Schlichtung über den Machteingriff.

Trifft der Konfliktpartner bei seinem Gegenüber auf einen "wunden Punkt", so gibt es nur die Möglichkeit des 1) Angriffs, 2) der Verteidigung oder 3) der Flucht.

An dieser Stelle sollte jede Teilnehmerin bei sich selbst Punkte offen legen, wo man selbst in einem Konflikt Verbesserungspotentiale sieht.

Kommt es bei einem Konflikt zu einer persönlichen Kränkung, so wird ein Schutzraum gesucht, um den drei möglichen Reaktionsmöglichkeiten (s.o.) mit Eskalation des Konflikts als Lösungsansatz gegenüberzustehen. Hierbei sollte den Teilnehmerinnen bewusst werden, dass sie eine Antwort auf eine Konfrontation auch verschieben können.

In der Reaktion gibt es ebenfalls drei Möglichkeiten: 1) love it, 2) leave it, 3) change it.

In einer Intervention sollte in einer spezifischen Situation in zwei Gruppen eine Teilnehmerin das "Nein" sagen üben. In der Reflexion fiel den Teilnehmerinnen auf, dass das Nein-Sagen sehr schwierig ist, selbst in einem gestellten Rollenspiel. Die Körpersprache kann sofort den persönlichen Zweifel in dieser Situation entlarven. Die ideale Taktik beim Nein-Sagen liegt in der zunächst mitgeteilten Begründung (warum nicht) und erst dann in der Mitteilung der Ablehnung.

Dysfunktionale Reaktionen im Konflikt wurden aufgezeigt ("Du auch!"). Es gibt hierbei bestimmte Muster, die unterbrochen werden sollten. Jeder sollte sich bewusst werden:

1. Nicht die Person ist das Problem, sondern wir gemeinsam haben ein Problem.
2. Es gibt immer mehrere Wahrheiten.
3. Jedes Verhalten ergibt für den betreffenden Menschen einen Sinn.

In einem Konflikt geht man am besten strategisch vor. "Listen to news:"

1. Was ist neu? Änderung der Aufmerksamkeitsrichtung, bewusstes Fokussieren.
2. Wozu muss ich unbedingt etwas sagen? Steine aus dem Weg räumen.

### 3. Worüber müssen wir uns dringend unterhalten? Verhandlungspunkte festlegen.

In der Konfliktanalyse gilt sich bewusst zu machen: Auf welcher Eskalationsstufe stehen wir? Welche Kategorie/Ebene eines Konflikts wird hier angesprochen? Das Problembewusstsein sollte geschärft werden und die Frage „wofür ist dieser Konflikt gut?“, beleuchtet werden.

In einer abschließenden Übung wurde das Thema der gewaltfreien Kommunikation aufgezeigt. Probleme sollten angesprochen, der Sachverhalt und die Folgen für alle offengelegt werden. Die Bedürfnisse der Parteien müssen wahrgenommen werden und dann das Anliegen/die Bitte vorgetragen werden.

Der Workshop war sehr informativ und wurde von den Teilnehmerinnen durchweg sehr positiv aufgenommen. Die Kursleiterin ist sehr gut auf die genannten Probleme, Situationen der Teilnehmerinnen eingegangen und hat zu den aufgezählten Konflikten umsetzbare Lösungen bzw. Strategien zur Problemlösung vorgeschlagen.



### 3.5 Workshop „Führungskompetenzen und Moderation“

**Dr. rer. nat. Ruth Olmer und Dr. med. Ulrike Flierl**

Nach einer Vorstellungsrunde wurde kurz der Ablauf des zweitägigen Seminars besprochen. Die Leitung des Seminars hatte Frau Sigrid Lieberum, eine Expertin auf dem Gebiet des Consulting, Training und Coaching.

Zunächst wurde der Begriff Führungskompetenz näher erläutert. So geht es hierbei nicht um eine spontan entstandene Führung, wie man sie in sozialen Beziehungen kennt, sondern um ein reflektiertes methodisches Verhalten, welches Berechenbarkeit gewährleistet.

Vier Punkte, die beim Führen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zentrale Bedeutung haben, sind Impulse setzen (z. B. Vereinbarungen treffen, Anweisungen erteilen), eine konkrete Umsetzung besprechen (z. B. vorhandene Rahmenbedingungen, zur Verfügung stehende Mittel), eine Auswertung durchführen (hierzu gehört Feedback, Kontrolle) und eine Nachsteuerung (z. B. im Falle einer nicht erfolgten Umsetzung). Hieraus ergibt sich ein Kreislauf, bei dem es wichtig ist, dass er abgeschlossen werden kann und abgeschlossen wird.

Nachdem die verschiedenen Ansätze der Mitarbeiterführung aufgezeigt wurden, wurde das Thema Führung und Persönlichkeit interaktiv behandelt. Anhand des „key4you“ Modells konnte jede Teilnehmerin mit Hilfe eines Persönlichkeits-Schlüssel-Fragebogens ihr eigenes Persönlichkeits- und Entwicklungsprofil erarbeiten, wobei ersteres den Privatmenschen beschreibt und letzteres auf das Verhalten im Beruf fokussiert ist.

Die Profile beinhalten vier verschiedene Eigenschaften, die Vermittlerin / den Vermittler, die/der auf Nähe ausgerichtet ist, die Analytikerin / den Analytiker, die/der sich eher distanziert verhält, die Realisiererin / den Realisierer, die/der Beständigkeit sucht sowie die Entdeckerin / den Entdecker, die/der auf Wechsel aus ist. Durch eine Art Fragebogen konnte sich jede Mentee zwischen gegensätzlichen Merkmalen einschätzen, z.B. vertrauensvoll vs. kritisch, ruhig vs. lebhaft etc. In jedem von uns steckt ein gewisser Anteil der vier Eigenschaften. Interessant zu sehen war, dass sich das Persönlichkeitsprofil doch meistens deutlich vom Entwicklungsprofil unterscheidet.

Nach einem Resümee des Vortages ging es am zweiten Tag interaktiv weiter. Der Schwerpunkt wurde auf das Leiten von Meetings gesetzt. Auch hier offenbarten sich deutliche Geschlechterunterschiede, die sogenannten Gender-Aspekte. Während Männer meist direkter formulieren und weniger Bedenken vor einem arrogantern Auftreten haben, sind Frauen deutlich zurückhaltender. Frau Lieberum ermutigte uns demzufolge zu einem bestimmteren Auftreten und zum Beziehen konkreter Positionen, ohne verbale Rückzieher wie „ich weiß nicht, ob das funktioniert, aber...“. Zudem sei es von entscheidender Bedeutung, den „Lächel-Reflex“ zu unterdrücken.

Es folgte die Vorstellung des „Fragetrichters“, der das Ziel hat, zu Beginn relativ breit gefächert (z. B. durch offene Fragen) Meinungen zu ergründen und Tatsachen zu erfahren, um dann gezielt Entscheidungen herbeiführen zu können (hier werden eher geschlossene Fragen angewandt). Überraschend für uns war, dass auf „Warum“-Fragen grundsätzlich verzichtet werden sollte, da diese Fragen Rechtfertigungstendenzen erzeugen. Auch das Wort „aber“ sollte in der Gesprächsführung vermieden werden, vorzugsweise sollte hier eine klare Abgren-

zung durch den Beginn eines neuen Satzes stattfinden - statt „ja, aber...“ kann zum Beispiel durch die Aussage „Das sehe ich anders“ eine klare Zäsur geschaffen werden.

Durch eine interaktive Übung wurde dann der Problemlösungszyklus eingeübt. In Kleingruppen sollte jeweils ein Problem einer Teilnehmerin besprochen werden. Zugrunde liegt hier ein Gerüst aus zwei Dimensionen: Zeit (Vergangenheit – Gegenwart – Zukunft) und dem zielführenden Prozess (Problem – Ressource – Lösung). Oft verleitet uns die Tendenz auf ein geschildertes Problem sofort eine Lösung anzubieten. Dieser Impuls sollte jedoch tunlichst unterdrückt werden. Zunächst sollte derjenigen, die das Problem hat, durch offene, gezielte Fragen zu einem tieferen Verständnis des Problems verholfen werden. Danach wird durch weiteres Nachforschen ergründet, welche Maßnahmen bereits ergriffen wurden. Während diese Schritte die Vergangenheit und Gegenwart beleuchten, werden im Folgenden die Unterstützung und Maßnahmen zur Problemlösung für die Zukunft geklärt.

Zum Schluss wurde eine kurze Feedback-Runde durchgeführt. Insgesamt war die Resonanz durchweg positiv, auch wenn alle Teilnehmerinnen am Ende des Tages durch das straffe Programm erschöpft waren.

Der Workshop zeichnete sich durch das sehr sympathische und qualifizierte Auftreten der Dozentin aus. Zudem waren die Schwerpunkte sehr gut gewählt und es gab ein schönes ausgeglichenes Verhältnis zwischen theoretischer Wissensvermittlung und interaktiven Übungen. Zusammenfassend also ein sehr gelungener Workshop!



Mentees bei einer Aufgabe im Workshop „Führungskompetenzen und Moderation“ mit Sigrid Lieberum

## 3.6 Workshop V „Forschungsförderung und Einwerben von Drittmitteln“

### Programmablauf



#### **Klinische Studien:**

#### **Was muss bei der Antragstellung beachtet werden?**

Referent: Prof. Dr. med. Hans Heinrich Wedemeyer

Klinik für Gastroenterologie, Hepatologie und Endokrinologie, MHH



#### **Einstieg in das Thema Drittmittelanträge**

Referentin: Dr. Simone Heß

Referat für EU-Forschungsförderung, MHH



#### **Hochschulinterne Leistungsförderung - HiLF**

Referentin: Petra Linke

Präsidialamt



**Drittmittelanträge - Erfahrungsbericht einer ehemaligen Mentee**

Referentin: Prof'in Dr. Andrea Hoffmann

AG Hoffmann, MHH



**Auswahl- und Begutachtungsgremien bei DFG-Anträgen**

Referentin: Prof'in Dr. Nicole Kemper

Institut für Tierhygiene, Tierschutz und Nutztierethologie, TiHo



**EU-Forschungsförderung**

Referentin: Dr. rer. nat. Katrin Dinkla-Ritter

Referat für EU-Forschungsförderung, MHH

## **Dr. med. Ariane Römer**

Es beginnt alles mit einer Idee. Nach langem Grübeln traut man sich auf den dunklen Weg zu seinem Chef und stellt seine Überlegungen vor. Zur absoluten Überraschung ist dieser begeistert und ruft freudig „Sehr gut! Stellen Sie hierzu einen Drittmittelantrag!“. Schon bricht das rosarote Traumschloss in sich zusammen. Vor einem steht ein nahezu unüberwindbarer Berg an Aufgaben. Doch um einen erfolgreichen Antrag zu schreiben, muss man sich erst folgendes klar machen:

Was ist überhaupt meine Erkrankung? Wie wird diese charakterisiert?

Hier fängt es schon an. An sich klingen die Fragen so einfach und doch ist es häufig gar nicht so klar was genau die Einschlusskriterien sind. Besonderes Augenmerk muss auf Differenzierung zu anderen Kohorten und auf vorhandene Diagnostiken gelegt werden. Häufig muss ich zudem Vordaten liefern. Doch wie ist der einfachste Weg zum Paper? Prof. Wedemeyer empfiehlt hier Querschnittsuntersuchungen. Die Datenbeschaffung stellt hier die größte Hürde dar. Doch auch hier kann man Hilfe erhalten. Das Datawarehouse zapft alle Biomarker-Daten der MHH an. Was folgt, ist die Auswertung, und schon ist der erste Grundbaustein gelegt. Hierbei ergibt sich auch gleich die erste Möglichkeit der Geldgewinnung. Jedes Jahr suchen hunderte verzweifelte Studierende eine Doktorarbeit. Im medizinischen Bereich bietet die MHH StrucMed an. Hierbei wird die Studentin oder der Student für eine definierte Zeit aus dem Studium genommen und aktiv bei seiner bzw. ihrer Forschungsarbeit unterstützt. Die Doktorandin oder der Doktorand erhält Geld für seine bzw. ihre Forschung und die Arbeitsgruppe eine motivierte Mitarbeiterin oder einen motivierten Mitarbeiter.

Man hat also erste Vorarbeiten geschaffen und möchte nun los legen, doch die wichtigsten Fragen, die man sich stellen muss, vorab:

Was ist das Problem? Gibt es schon eine Lösung? Warum gerade ich?

Und auch wenn man sich über dies klar ist, bleibt die Frage, wo man Drittmittel beantragen sollte. Zur Verfügung stehen Fachgesellschaften, Preise und Stiftungen sowie internationale staatliche Organisationen.

Man wägt also alle Möglichkeiten ab und schreibt den schönsten und innovativsten Antrag aller Zeiten. Nach einiger Zeit kommt ein Brief: Abgelehnt.

Drittmittelverteilung ist kein objektiver Vorgang und hängt von einer Unzahl von Faktoren ab. Eine Ablehnung sollte nicht persönlich genommen werden, zudem: auch eine Revision nach abgelehntem Erstantrag bleibt ein Erstantrag.

Also auf ein Neues! Nach einiger Zeit wieder ein Brief: Angenommen!!

Doch wann kommt überhaupt mein Geld? Dies hängt von der Organisation ab. Bei der DFG sind es sechs bis sieben Monate, bei ERA-Net sechs bis neun Monate und bei der EU acht Monate.

Also es bleibt verwirrend und zeitintensiv aber es wartet mitunter der goldene Gral der Forschung.

### 3.7 Workshop VI „Berufungstraining“

Dr. med. Olivia Schreiber-Katz und Dr. med. Sonja Werwitzke, PhD

Das Berufungstraining fand in zwei Gruppen - aufgeteilt in Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen - statt. In der Gruppe der Medizinerinnen hatten die Teilnehmerinnen unterschiedliche Vorkenntnisse zu Berufungsverfahren, überwiegend war dieses Thema Neuland, Wenige kannten bereits die Arbeit einer Berufungskommission oder hatten sich selbst auf eine entsprechende Position beworben.

Die Referentin Franziska Jantzen veranschaulichte die Grundlagen von Berufungsverfahren an Hochschulen und vermittelte Informationen zur Vorbereitung auf die Bewerbung und den Vortrag zunächst theoretisch in einer Präsentation, in die bereits rege Diskussionen mit den Mentees zu den eigenen Erfahrungen einfließen.

Den Hauptteil des Workshops bildeten praktische Übungen. Zunächst fand die individuelle Vorbereitung auf das nichtöffentliche Gespräch mit der Berufungskommission und die Entwicklung von Argumentationsstrategien zum Umgang mit schwierigen Fragen in Kleingruppen statt. Die Strategien hierzu wurden gemeinsam unter Leitung der Referentin erarbeitet, und die Mentees konnten durch wertvolle und individuelle Tipps und Tricks profitieren. Anschließend hatte eine freiwillige Kollegin die Möglichkeit in einem Rollenspiel ein Gespräch mit der Berufungskommission zu üben. Dies veranschaulichte die mögliche Situation sehr gut, und zuvor erlernte Techniken konnten ausprobiert und angewendet werden.

Im vorletzten Programmpunkt des Workshops wurde auf den Berufungsvortrag eingegangen, und in einem Brainstorming wurden die wichtigsten Aspekte gesammelt und besprochen. Die abschließende Auswertung ergab, dass der Workshop für alle Mentees viele neue Kenntnisse erbrachte, wenn auch die konkrete Situation teils noch abstrakt und in weiter Ferne für Einzelne liegt. Es wurde die gute Zusammenarbeit innerhalb der Menteegruppe hervorgehoben und es gaben alle Kolleginnen an, von dem Workshop insbesondere hinsichtlich der eigenen Souveränität, Förderung des Selbstbewusstseins und dem Bewusstmachen der eigenen Kompetenzen und des eigenen Auftretens profitiert zu haben - Eigenschaften, welche nicht nur in einem Berufungsverfahren bedeutend sind, sondern bereits jetzt auf andere Bereiche der täglichen Arbeit transferiert werden können.



Mentees beim Berufungstraining mit Franziska Jantzen

## 4 Die Gespräche mit Expertinnen und Experten der MHH

### 4.1 Expertin-Gespräch „Organe, Gremien und Kommissionen an der MHH“ mit Dr. Bärbel Miemietz

#### **Dr. rer. nat. Nadine Thau-Habermann**

Unser Expertin-Gespräch zu „Organe, Gremien und Kommissionen an der MHH“ wurde von Frau Dr. Bärbel Miemietz, der Gleichstellungsbeauftragten der MHH, geleitet. Hierbei wurde uns Mentees ein informativer Überblick über die Hochschulpolitik der MHH gegeben, dabei wurden die Unterschiede zu anderen Hochschulen/Universitätskliniken aufgezeigt. Zunächst wurden die Begrifflichkeiten Organe, Gremien und Kommissionen an sich erläutert und anschließend Einblicke in die Zusammensetzung, Organisation und Zuständigkeiten der einzelnen Organe, sowie den aktuellen Stand der Frauenquote, gegeben.

Wir konnten erfahren, dass die MHH einer Selbstverwaltung unterliegt, bei der die Hochschulmitglieder die Pflicht, aber auch das Recht haben, selbst in Organen, Gremien und Kommissionen mitzuwirken. Diese setzen sich aus vier Mitgliedergruppen zusammen. Die erste Gruppe bilden die Professorinnen und Professoren (Privatdozentinnen und Privatdozenten), zu der zweiten Gruppe gehören die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dritte Gruppe stellen die Studierenden dar und die vierte Gruppe setzt sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Technik und Verwaltung zusammen. Die drei zentralen Organe werden durch den Senat, das Präsidium und den Hochschulrat gebildet. Der Hochschulrat übernimmt überwiegend beratende und kontrollierende Aufgaben von Präsidium und Senat. Der Senat beschließt dabei die Grundordnung, weitere Ordnungen der MHH, die Entwicklungsplanung und den Gleichstellungsplan im Einvernehmen mit dem Präsidium. Zur Erfüllung bestimmter Aufgaben werden offiziell betraute Kommissionen berufen. Dazu gehören die Kommission für Gleichstellung, die Sektionen, die Studienkommissionen, die Forschungskommission und die Berufungskommissionen. Es wurde weiter erklärt, wie die Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird und welchen Einfluss sie nehmen kann. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Entwicklungsplanung, der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Ihr ist es erlaubt, an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen. Sie wird auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung vom Senat gewählt.

Uns wurde klar gemacht, dass der Frauenanteil in allen Organen immer zu niedrig ausfällt. Um der Tatsache nachzugehen, wurde unter anderem kürzlich eine Umfrage durchgeführt, bei der Frauen gefragt wurden, warum sie nicht in Gremien mitarbeiten. An erster Stelle wurde genannt: „Ich wurde nicht gefragt“. Uns wurde noch einmal verdeutlicht, dass man sich selbst ins Gespräch bringen müsse, zudem sollte man sich mit dieser Ansicht überlegen, ob die eigene Vernetzung überhaupt gut genug sei, um gefragt zu werden. Nach „Forschung/Lehre sei wichtiger/zeitraubend“ war „Ich weiß nicht, wie man Mitglied wird“, eine weitere Aussage. Dieser Aussage wurde mit diesem Expertin-Gespräch sehr gut entgegengewirkt. Der Weg in eine aktive Beteiligung in der Hochschulpolitik wurde uns motiviert aufgezeigt und nahegelegt. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass die eigene

Berufungskommission nicht zur ersten Begegnung mit einer solchen werden sollte. Als ersten Einstieg bietet sich beispielsweise an, dem öffentlichen Teil einer Sitzung beizuwohnen. Ebenso lohnt sich ein Blick in das Niedersächsische Hochschulgesetz, als auch in die MHH Grundordnung sowie in den Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren an der MHH. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz lohnt.

Wir sind mit der Message „Aktiv werden, selbst Einfluss nehmen und mitwirken“ nach Hause gegangen.



Frau Dr. Bärbel Miemietz (4. von rechts) mit den Mentees im Anschluss an das Expertinnen-Gespräch

## 4.2 Experten-Gespräch „Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)“ mit Jörg Strate

**Dr. med. dent. Christina Tiede**



Jörg Strate im Expertengespräch

Medizinische Fakultäten erhalten vom Land Niedersachsen Mittel zur Exzellenzförderung und zum Erhalt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit (Landeszuführungsbeitrag). Die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) an der MHH basiert auf der Empfehlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft, 20 bis 40 Prozent der Landeszuschüsse für Forschung und Lehre an den deutschen Universitäten leistungsorientiert an die Wissenschaftler/innen und Abteilungen zu vergeben. Eine Vergabe der Gelder soll dabei zu 50% an die Abteilungen und zu 50% an die Arbeitsgruppen, welche die Gelder erarbeitet haben, erfolgen. Es werden 50% für verausgabte Drittmittel (peer-reviewed zu 100%, non-reviewed zu 30%) und 50% für Publikationen unter Einbeziehung der drei Vorjahre veranschlagt. Die LOM für Publikationen werden folgendermaßen berechnet: peer-reviewed Publikationen werden zu 100% berücksichtigt, non-reviewed Publikationen zu 30%. Anstelle einer fachspezifischen Gewichtung erfolgt eine Gewichtung anhand der Koautorenschaften (1/3 Erstautor/in, 1/3 Letztautor/in, 1/3 übrige Autor/inn/en). Frauen werden dabei mit dem 1,5-fachen Faktor berücksichtigt. Die Berechnungen werden von den Kliniken und Instituten geprüft und die Ergebnisse hochschulweit veröffentlicht. Die Kriterien für Lehr-LOM (1 Mill. € jährlich) sind 70% Modulqualität (studentische Evaluationen und Prüfungsqualität), 25% Lehrkultur (Fortbildungen, Lehrmaterialien etc.) und 5% Dozentenpreise für einzelne Studienjahre (für die jeweils 3 besten Dozent/inn/en eines Studienjahres).

## 4.3 Experten-Gespräch „Habitationsverfahren“ mit Prof. Dr. Matthias Ochs

### Dr. rer. nat. Beate Vajen



Prof. Dr.  
Matthias Ochs

Herr Prof. Dr. Matthias Ochs führte in diesem Jahr das höchst interessante Expertengespräch zum Thema Habitationsverfahren durch. Er brachte das Verfahren mit einer treffenden Äußerung auf den Punkt: „Habilitation ist das Bohren eines dicken Brettes“.

Die Habilitation sei weiterhin ein entscheidendes Zwischenziel auf dem Weg zum ProfessorenInnentitel. Dabei gibt er zu bedenken, dass man zwischen dem ProfessorenInnentitel und dem Amt einer Professorin / eines Professors unterscheiden müsse. Es gäbe zwei Möglichkeiten einen ProfessorenInnentitel zu bekommen. Die erste Möglichkeit sei die Berufung. Sollte es nicht zu einer Berufung gekommen sein, so gäbe es noch die Möglichkeit einer apl (außerplanmäßigen) Professur. Diese beinhalte ein weiteres Begutachtungsverfahren. Allerdings sei die Habilitation nicht zwingend notwendig, um einen Ruf zu bekommen, vorausgesetzt es lägen habilitationsäquivalente Leistungen vor. Die Habilitation gebe es nur im deutschsprachigen Raum, sie stelle aber innerhalb dieser Länder einen Wettbewerbsvorteil dar. Die Alternative zur Habilitation sei die Juniorprofessur.

Die Habilitation umfasse die Venia Legendi, die Lehrbefugnis, im angegebenen Fach. Dabei sei es sehr wichtig, von uns darauf zu achten, „dass der Fachbereich sehr weit gefasst wird, damit man sich auf möglichst viele Stellen bewerben kann“, so Herr Prof. Dr. Ochs. Die Venia Legendi stelle einen „wissenschaftlichen Reisepass“ dar. Außerdem sei darin ein Promotionsrecht enthalten. Habilitierte Personen dürften wissenschaftliche Abschlussarbeiten wie z.B. Promotionen selbstständig betreuen. Es ändere sich außerdem die Statusgruppe des Habilitierten vom wissenschaftlichen Mitarbeiter bzw. der wissenschaftlichen Mitarbeiterin zum Mitglied der Professorengruppe. Ärzte bzw. Ärztinnen, die noch keine Fachärzte/Fachärztinnen seien, könnten ebenfalls eine Venia Legendi erhalten. Dann würde beim Fachgebiet „Experimentell“ davor gesetzt. Dies könne aber geändert werden, wenn die Person ihren „Facharzt“ erlangt habe. Für Naturwissenschaftler/innen gelte ähnliches, wenn es für Wissenschaftler/innen eine Weiterbildung in ihrem Fachgebiet gebe. Ein Beispiel dafür ist die Humangenetik: Als Ärztin/Arzt kann der „Facharzt“ für Humangenetik erworben werden und als Wissenschaftler/innen der „Fachhumangenetiker“.

Herr Prof. Dr. Ochs empfahl uns dringend, die Seiten zur Habilitation im Intranet unter „Forschung“ aufzusuchen und neben der Habitationsordnung auch den Vortrag von Herrn Prof. Dr. Just „Wege zur Habilitation“ anzusehen. Hier sind alle Voraussetzungen und Leistungen, die erbracht werden müssen, aufgeführt. Es kam die Frage auf, wann unsere Leistungen zur Habilitation ausreichen würden. Dazu gab Herr Prof. Dr. Ochs zu bedenken, dass das Habitationsverfahren kein reiner Verwaltungsakt sei, in dem Verwaltungsangestellte die Leistungen überprüfen, sondern es handele sich um einen akademischen Akt, bei dem es immer Verhandlungsspielraum gebe. Das solle aber nicht dazu verleiten, in jedem geforderten Bereich nur „dünne Bretter zu bohren“.

Herr Prof. Dr. Ochs empfahl uns dringend, die Seiten zur Habilitation im Intranet unter „Forschung“ aufzusuchen und neben der Habitationsordnung auch den Vortrag von Herrn Prof. Dr. Just „Wege zur Habilitation“ anzusehen. Hier sind alle Voraussetzungen und Leistungen, die erbracht werden müssen, aufgeführt. Es kam die Frage auf, wann unsere Leistungen zur Habilitation ausreichen würden. Dazu gab Herr Prof. Dr. Ochs zu bedenken, dass das Habitationsverfahren kein reiner Verwaltungsakt sei, in dem Verwaltungsangestellte die Leistungen überprüfen, sondern es handele sich um einen akademischen Akt, bei dem es immer Verhandlungsspielraum gebe. Das solle aber nicht dazu verleiten, in jedem geforderten Bereich nur „dünne Bretter zu bohren“.

Das Expertengespräch lieferte neben den wichtigen Informationen auch viele Erfahrungsberichte und war damit für uns von großem Nutzen.



Mentees im Expertengespräch mit Prof. Dr. Matthias Ochs

## 4.4 Expertin-Gespräch „Gute Wissenschaftliche Praxis“ mit Dr. Beate Schwinzer

### Maria Neumann



Dr. Beate Schwinzer im Expertinnen-Gespräch

Gute Wissenschaftliche Praxis ist zum ersten Mal als ein explizites Thema in unserem Programm. Grund dafür ist die steigende Aufmerksamkeit für dieses Thema in der Wissenschaft in den vergangenen Jahren. So ist die Sicherung Guter Wissenschaftlicher Praxis ein wichtiges Anliegen der MHH und fällt in die Zuständigkeit der Geschäftsstelle Ombudswesen, die sich aus der Ombudsperson Prof. Dr. med. Thomas A. Werfel, dem stellvertretenden Ombudsmann Prof. Dr. med. Jörg Schmidke und der wissenschaftlichen Referentin Dr. rer. nat. Beate Schwinzer zusammensetzt. Frau Dr. Beate Schwinzer hat unter anderem den Auftrag durch die Vermittlung der Richtlinien Guter Wissenschaftlicher Praxis wissenschaftlichem Fehlverhalten vorzubeugen. Diesem Auftrag geht sie mit großem Engagement nach, und sie hat sich deshalb auch als Expertin für das Gespräch für die Mentees zur Verfügung gestellt.

Ein guter Einstieg in das Thema gelang ihr, indem sie den Wissenschaftlerinnen einen Einblick in ihre berufliche Laufbahn bis hin zu ihrer Tätigkeit in der Ombudsstelle gab. Im Anschluss initiierte sie eine kurze Vorstellungsrunde, wobei jede Mentee auf einer Skala von eins bis zehn angeben sollte, wie weit bzw. nah sie sich ihrer Habilitation sieht. Die Wissenschaftlerinnen gaben Werte zwischen vier und neun an. Im weiteren Verlauf führte Frau Dr. Schwinzer die Teilnehmerinnen durch die Historie und vermittelte anhand wahrer Begebenheiten in der Geschichte die Relevanz des Themas heute. Sie gab den Wissenschaftlerinnen wichtiges Handwerkszeug wie auch hilfreiche Empfehlungen für die wissenschaftliche Arbeit und sensibilisierte für kritische Aspekte in diesem Kontext. Außerdem stellte sie die Aufgaben der Ombudsstelle vor und rief dazu auf, bei Fragen oder Problemen den Kontakt zu suchen.

Weiterhin benannte Dr. Schwinzer die Grundlagen der Guten Wissenschaftlichen Praxis: DFG Denkschrift und Verfahrensleitlinie, MHH Richtlinien und -Empfehlungen zur Autorenenreihenfolge.

Ein wichtiger Aspekt für die Mentees, die auch Doktorand/inn/en betreuen, ist die Frage, wie man dem Fehlverhalten seiner Mitarbeiter/inn/en vorbeugen kann. Auch dazu gab es hilfreiche Ratschläge. Als einen der zentralen Aspekte erläuterte Dr. Schwinzer die Rolle der Dokumentation und des Datenmanagements.

Zuletzt erhielten die Teilnehmerinnen eine Vorstellung über den Ablauf eines Ombudsverfahrens und mögliche Folgen bei Verstößen gegen die GWP. Hierbei waren auch die gezeigten Plagiats- und Fälschungsbeispiele besonders anschaulich und einprägsam.

## 4.5 Experten-Gespräch „Drittmittel“ mit Prof. Dr. Dietmar Manstein

### **Dr. rer. nat. Marina Scheumann**

Dieses Jahr konnte Prof. Dr. Dietmar Manstein als Experte für das Expertengespräch Drittmittel gewonnen werden. Prof. Manstein ist Direktor des Instituts für Biophysikalische Chemie sowie Leiter der Forschungseinrichtung Strukturbiologie und Lasermikroskopie. Zu Beginn hat uns Prof. Manstein seine wichtigsten Karriereschritte vorgestellt und uns mit seiner Vielzahl an erfolgreich eingeworbenen Drittmitteln beeindruckt.



Prof. Dr. Dietmar Manstein im Expertengespräch

Im Anschluss führten wir eine offene Frage-Antwort Runde durch, bei der uns Prof. Manstein unsere Fragen sehr ehrlich beantwortete. Anhand seiner eigenen wissenschaftlichen Karriere verdeutlichte uns Prof. Manstein wesentliche Schlüsselqualifikationen für die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln.

So zählen zwar gute Publikationsleistungen dazu, vielmehr kommt es aber auf eine gute Vernetzung in der Forschungscommunity und vor allem auf Ausdauer und Durchhaltevermögen an. So riet uns Prof. Manstein, schon früh ein wissenschaftliches Netzwerk aufzubauen z.B. durch Organisation von Tagungen, Gutachtertätigkeit oder Kommissionsarbeit. Er betonte: „Wir sind auf den Verbund angewiesen“, weil nur dies ein gemeinsames koordiniertes Vorgehen ermöglicht, das bei vielen Ausschreibungen heute gefordert ist.

Bezüglich der Drittmittelanträge gab uns Prof. Manstein wertvolle Einblicke in die Sichtweise eines Gutachters und ermutigte uns negative Gutachten anzunehmen, den Antrag zu überarbeiten und erneut wieder einzureichen. Man sollte bei der Antragstellung die Regeln kennen und akzeptieren, auch wenn es manchmal etwas Kreativität erfordert sie einzuhalten. Auf unsere Frage, wie man mit abgelehnten Drittmittelanträgen umgehen soll, antwortete er „man muss als Wissenschaftler an sich glauben“ und „am Ball bleiben“.

## 5 Zwischenevaluation und Zwischenbilanz-Veranstaltung

### Maria Neumann (Programmkoordination)

Zwölf Mentoring-Veranstaltungen lagen nun hinter uns, als wir uns am 11. August bei der Zwischenbilanzveranstaltung trafen. In den vergangenen Monaten haben die Mentees einander kennengelernt haben, zahlreiche karriererelevante Informationen und Übungen in Workshops und Expert/inn/en-Gesprächen erhalten und ihre persönlichen Themen in Coachings bearbeitet. Die Mentoren und Mentorinnen konnten in Gesprächsforen ihre Rolle und Aufgaben, auch im Austausch miteinander, klären.

In der Zwischenbilanzveranstaltung sollen die Erfahrungen im Mentoring von den Mentees und Mentorinnen und Mentoren reflektiert werden, um bestmöglich aus der zweiten Mentoring-Hälfte profitieren zu können. Für die Programmleitung und -kordinatorin bilden die Erkenntnisse der Zwischenbilanz die Grundlage für die weitere Programmgestaltung. Die Zwischenbilanz besteht aus drei Elementen, die zur Qualitätsentwicklung des Mentorings beitragen sollen: Einzelgespräche zwischen Mentee und Koordinatorin, Zwischenevaluation mit schriftlicher Befragung der Mentees und Mentor/inn/en und die Zwischenbilanzveranstaltung.

Wie auch im Mentoring insgesamt, steht die Mentoring-Partnerschaft im Zentrum der Zwischenbilanz. Da die Treffen und der Kontakt im Tandem in der Selbstorganisation und Verantwortung der Partner/innen liegen, ist es wichtig, dass die Programmverantwortlichen auch hier Einblicke erhalten.

Wie erhofft, gaben die Erkenntnisse der im Vorfeld durchgeführten Gespräche und die Befragung interessante Einblicke in das Mentoring. Diese Ergebnisse wurden den Teilnehmerinnen in Form eines Impulsvortrags zu Beginn der Zwischenbilanzveranstaltung von der Programmkoordinatorin den Teilnehmenden zurückgespiegelt. Einige Ergebnisse sollen hier nachfolgend genannt werden:



Frau Dr. Miemietz und Frau Neumann begrüßen die Mentees sowie ihre Mentorinnen und Mentoren zur Zwischenbilanzveranstaltung und geben eine Einführung.

Die meisten Paare sind unserer Empfehlung gefolgt und haben eine Vereinbarung für die gemeinsame Zeit getroffen und über Ziele gesprochen.

Über die Hälfte der befragten Partnerschaften nutzte das persönliche Gespräch. Die Kombination aus persönlichen Gesprächen und Mails steht auf Platz zwei gefolgt von persönlichen Gesprächen in Verbindung mit Telefonaten. 6 % der Paare nutzten alle Formen der Kommunikation.

Im Schnitt geben die Mentees 1,3 Stunden pro Monat für den Betreuungsaufwand durch die Mentorin oder den Mentor an, die Mentor/inn/en 2,1 Stunden pro Monat. Im Allgemeinen fanden etwa drei bis sechs Mal inhaltliche Besprechungen statt. Die Planung der Karriereschritte, Potenzialentwicklung und Drittmittelwerbung waren die häufigsten Besprechungsinhalte. Auffällig ist die unterschiedliche Einschätzung des Themas Netzwerke. Mentees geben das Thema seltener als Mentor/inn/en als Besprechungsinhalt an.

Förderlich für den Aufbau der Partnerschaft ist nach Angaben sowohl der Mentees als auch der Mentorinnen und Mentoren hauptsächlich der Mentor/die Mentorin bzw. die Mentee selbst gewesen. Aber auch der Austausch mit den anderen Mentees und der Einführungsworkshop waren hilfreich.

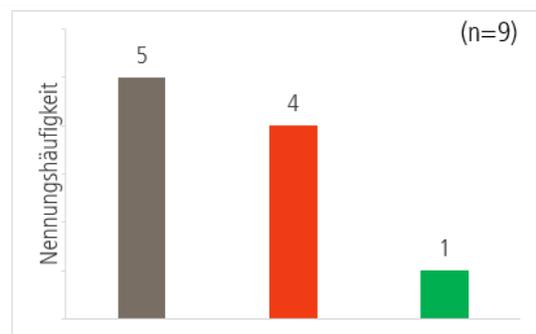
Bereits aus den Rückmeldungen der Mentees zeigt sich, dass die Mentoring-Partnerschaft von den Meisten als sehr gut oder gut bewertet wird.

Mehr als die Hälfte der Mentees gibt an, hoch motiviert zu sein, ein Drittel ist sogar sehr hoch motiviert, 13 % sind durchschnittlich motiviert.

Sicherlich lassen sich nicht alle von den Mentees gesetzten Ziele zeitnah umsetzen, allerdings wurden einige Schritte, die schon erfolgt sind, genannt.

#### Karriereplanung / Informationen

- alle inhaltlichen Fragen konnten geklärt werden
- die Zeit für Habilschreiben organisieren
- Gespräche über Karriereplanung  
Entscheidungswege, Hinweise/Tipps zur  
Karriereplanung
- mehr Informationen über Habilitation
- Ich bestimme die Themen, die gerade aktuell sind  
und besprochen werden müssen



#### Publikationen/Forschungsförderung

- Abschluss wichtiger Publikationen Senior-Autorenschaft bei großem Review durchgesetzt
- einen Strukmed ...für mein Projekt bekommen
- Selbstbewusstsein beim einfordern der eigenen Publikationen
- Zugang zu Versuchstieren für meine Studien

#### Vernetzung

- Aufbau einer vertraulichen Kooperation

Erreichte Ziele nach Angaben der Mentees (Ergebnisse der Zwischenevaluation)

### Karriereplanung / Informationen

- politische Abläufe erklären (Gremien etc.)
- Besprechung der Priorisierung innerhalb der Karriereplanung

### Publikationen/Drittmittelanträge

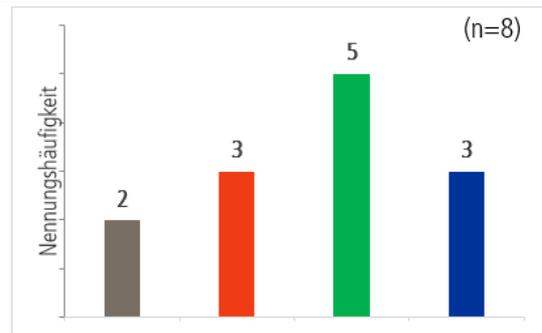
- Realisierung eines eigenen Forschungsantrages
- Erst-/Letztautorschaften
- Finalisierung der Habilarbeit

### Vernetzung

- Einbindung in AG's
- Bereitstellung von Kontakten für Netzwerke
- Kompetenzerweiterung Networking/Soft Skills Networking
- Verbindung mit Netzwerken innerhalb MHH

### Psychosoziale Aspekte und Kommunikation

- Vertrauensbildung
- Aufgaben persönlicher Auswirkung/Vertrauen
- konkrete Hilfestellung bis schwierige Interaktion in beruflichen Umfeld



Erreichte Ziele nach Angaben der Mentorinnen und Mentoren (Ergebnisse der Zwischenevaluation)

Die Trainerin Ulla Heilmeier hatte im Vorfeld Einsicht in die Ergebnisse der Zwischenevaluation genommen. Auf dieser Grundlage wurden gemeinsam mit der Programmkoordinatorin und Programmleiterin Themen für die Veranstaltung ausgewählt. Ulla Heilmeier gab am Bedarf orientierte Arbeitsaufträge, setzte Impulse für die Diskussion und moderierte diese. Zur Einleitung der Diskussion griff sie noch einige Nennungen aus der Evaluation heraus.



Frau Heilmeier moderiert das Gespräch zwischen Mentoren, Mentorinnen und Mentees bei der Zwischenbilanzveranstaltung

Organisatorische Aspekte der Zusammenarbeit	Passung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilität in der Vereinbarung der Treffen</li> <li>• Niedrigschwelliger Zugang, E-Mail-Kontakt</li> <li>• schnelle Reaktion</li> <li>• Mentor/in nimmt sich Zeit</li> <li>• Themensammlung, dann Kontaktaufnahme</li> <li>• Zielvereinbarung und ein Einführungsgespräch</li> <li>• Werdegang und Publikationsliste angesehen</li> <li>• klares Erfragen des Unterstützungsbedarfs</li> <li>• Regelmäßigkeit der Treffen</li> <li>• Terminabsprachen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offenheit und Direktheit der Kommunikation</li> <li>• Sympathie und Vertrauen</li> <li>• Fachliche und persönliche Passung</li> <li>• Fachlich nicht zu nah</li> <li>• Chemie stimmt</li> <li>• Gefühl, helfen zu können</li> <li>• Gesprächskultur und Diskretion</li> <li>• menschliche Nähe</li> <li>• Bereicherung durch Unterschiede</li> <li>• Auftreten des Mentors / der Mentorin: Sachlichkeit, Realismus, Konzentration und Engagement</li> </ul>
<p>■ von Mentees genannt; ■ auch von Mentor/in in Befragung genannt; ■ von Mentor/in in Befragung genannt</p>	
<p>Positive Erfahrungen im Tandem – Organisatorische Aspekte und Passung (Ergebnisse der Zwischenevaluation)</p>	

Unterstützung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Kommunikation/Austausch</u>: Reflexion/Feedback, wertvolle Ratschläge, Insiderwissen</li> <li>• <u>Motivation</u>: motivierende Wirkung der Gespräche; dadurch, dass Mentor/in da ist</li> <li>• <u>Karriereplanung in der Wissenschaft</u>: Strategieentwicklung und Fokussierung, Orientierungshilfe, Auslandsaufenthalt, Deadlines für Teilziele, Habilitation, Drittmittelwerbung/Antragstellung, alternative Karrierewege, Berufung, nächste Schritte, Realisierung meiner Ziele, Hindernisse/schwierige Interaktion im Umfeld, Arbeitsplatzsituation, langfristige Karriereplanung, Freistellung</li> <li>• <u>außerfachliche Kompetenzen</u>: Projektmanagement, Kommunikation mit Gleichgestellten und Vorgesetzten, „Messer aus dem Rücken halten“, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Lehre, Betreuung von Doktoranden, Selbstorganisation, Konflikte mit Projektpartnern, „politische Abläufe“ erklären (Gremien), Soft Skills, Publikationen</li> <li>• <u>fachliche Unterstützung</u></li> <li>• <u>Vernetzung</u>: welche Ansprechpartner, Türöffnerfunktion, "who is who" in der Szene, Teilnahme an Veranstaltungen (Tagungen/Kongressen), Kooperationen mit (internationalen) Arbeitsgruppen, Kompetenzerweiterung Networking</li> </ul>
<p>■ von Mentees genannt; ■ auch von Mentor/in in Befragung genannt; ■ von Mentor/in in Befragung genannt</p>
<p>Positive Erfahrungen im Tandem – Unterstützung (Ergebnisse der Zwischenevaluation)</p>

Die Ergebnisse der Zwischenevaluation gaben Impulse zum Thema „Vernetzung“. Deshalb wurde das Thema aufgegriffen und bearbeitet. Ziel: Die Möglichkeiten zur Vernetzung im Mentoring besser ausschöpfen.



Mentees kamen mit den Mentoren und Mentorinnen über die Ergebnisse der Zwischenbefragung ins Gespräch. Was sollte klarer kommuniziert werden, um die Zeit im Tandem möglichst effektiv zu gestalten?



Mentorinnen, Mentoren, Mentees und Programmleiterin Dr. Bärbel Miemietz erarbeiten in der Zwischenbilanzveranstaltung Ideen für die Zusammenarbeit in der zweiten Programmhälfte

In Arbeitsgruppen wurden Erwartungen an das Gegenüber im Tandem gesammelt.

<p><b>Wer ist für was verantwortlich?</b></p>	<p><b>Was charakterisiert Verbindlichkeit im Tandem?</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturierung „entlang“ der Ziele (zuvor gemeinsam festlegen)</li> <li>• Gespräch initiieren – Mentee; Themen – beide</li> <li>• Mentee muss Themen mitbringen</li> <li>• Termine zu humanen Zeiten durch Mentor realisieren</li> <li>• Fragestellung mitbringen</li> <li>• Mentor/in - „Blick von außen“ wohlwollend aber kritisch</li> <li>• Mentor/in Tipp geben oder eigene Erfahrung</li> <li>• Mentees: Themen nennen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gutes Zuhören, Wiederaufnahme von Themen</li> <li>• Mentor/in – Zeit „freiräumen“ (Telefonate, Termine etc.)</li> <li>• Mentee und Mentor/in - Termine einhalten</li> <li>• Umsetzung des Besprochenen</li> <li>• Verlässlichkeit – sich auf den/die Mentor/in verlassen können</li> <li>• Mentees und Mentor/inn/en- Offenheit und Ehrlichkeit</li> <li>• Mentor/in (Notfall-) Akut-Bereitschaft</li> </ul>
<p><b>Was brauchen Sie noch für eine größere Rollensicherheit? (Mentor/in)</b></p>	<p><b>Wie können Sie Vertrauen schaffen?</b></p>
<p>Coaching bereits erfolgt</p>	<p>Regelmäßige Gespräche</p>
<p><b>Was können Sie zu einer vertrauensvollen Atmosphäre beitragen?</b></p>	<p><b>Was würde Sie ermutigen Ihre Vorstellungen im Tandem souverän zu kommunizieren?</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einhalten von Absprachen</li> <li>• Ehrlichkeit, Offenheit</li> <li>• Mentor/in Zeit frei räumen</li> <li>• Mentor/in ruhige Umgebung</li> <li>• Beide – Vertraulichkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verständnis für die Situation der Mentee</li> <li>• Offenheit, Respekt, Verlässlichkeit, Sympathie</li> <li>• Nachfragen, an Inhalte erinnern</li> <li>• Beide – respektvoller Umgang</li> <li>• Beide – Offenheit und Ehrlichkeit</li> </ul>
<p>Brainstorming zum Thema „Was können wir im Tandem voneinander erwarten?“</p>	

Nachdem Mentoren, Mentorinnen und Mentees sich über gegenseitige Erwartungen ausgetauscht hatten, zog Ulla Heilmeier ein Fazit und gab Empfehlungen für die zweite Programmhälfte.

## 6 Coachings in Kleingruppen

### 6.1 Die Gruppe der Medizinerinnen

#### **Dr. Christina Tiede**

An insgesamt 4 Terminen hatten wir Gelegenheit, uns in kleinen Gruppen und in sehr konstruktiver, vertraulicher Atmosphäre individuellen Fragestellungen zu nähern. Die dabei eingesetzten Coaching-Techniken ermöglichten hilfreiche Perspektivwechsel und förderten dadurch die Entwicklung neuer, eigener Lösungsansätze und deren offene Diskussion mit den anderen Gruppenmitgliedern. Auch wenn an dieser Stelle auf die Inhalte nicht weiter eingegangen werden kann, lässt sich doch so viel festhalten: Wer sich entschlossen hatte, seine Fragen oder Probleme beim Coaching in der Gruppe zu bearbeiten, fühlte sich nach dem Treffen gestärkt und um viele neue Blickwinkel reicher.

### 6.2 Die Gruppe der Naturwissenschaftlerinnen

#### **Dr. rer. nat. Bianca Schröder-Heurich**

Das Coaching in Kleingruppen fand in 4 Terminen während des Ina-Pichlmayr-Mentoring Programms statt. Hierzu trafen wir uns in regelmäßigen Abständen an der MHH. Zum ersten Coaching kamen wir fast alle mit der gleichen Frage: was erwartet uns im Coaching speziell und wie kann man dies für sich selber im Arbeitsleben nutzen? Unsere Coach, Frau Petra-Johanna Regner, nahm uns gleich zu Beginn herzlich im Empfang und erklärte uns den Sinn und Ablauf des Coachings.

Zu Beginn ging es dabei um unsere eigene Situation zu beschreiben und unsere Ziele zu definieren sowie auch Themen, die uns im Arbeitsleben immer wieder begegnen oder auch beschäftigen, zu beschreiben. Mit verschiedenen Methoden, wie zum Beispiel über die Auswahl bestimmter farbiger Karten oder auch Tücher, sollten wir bildlich oder auch wörtlich darstellen, wie es uns geht, welche Themen uns beschäftigen oder ob es bestimmte Punkte gibt, über die wir in der Gruppe sprechen wollen. Wenn es mehrere Themen gab, die uns allen am Herzen lagen, dann konnte die Gruppe auswählen, welches Thema im Einzelnen behandelt werden sollte. Dabei war Frau Regner immer darauf bedacht, uns als Gruppe entscheiden zu lassen, und hat die Dynamik der Gruppe mit ihrer bedachten und einfühlsamen Art sehr unterstützt. So haben wir in Rollenspielen verschiedene Themen nachgespielt. Diese Rollenspiele halfen uns, uns in die Problematik von Anderen zu versetzen oder sogar die eigenen spezifischen Themen aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten und zu erörtern. Hierbei wurden Themen wie Familie und Beruf, Hierarchie im Arbeitsleben oder auch Eigenmotivation, bearbeitet. Ein sehr wichtiges Thema, das viele Mentees beschäftigte und uns immer wieder bei den Treffen begegnete, war der Umgang mit Leistungsdruck und Motivation im Beruf. Hierzu konnten Einige von uns Negativ-Beispiele nennen, und wir diskutierten, wie man mit Konkurrenzverhalten, Leistungsdruck und auch der allgemein bekannten Forschungsfrustration umzugehen lernt beziehungsweise sogar Nutzen daraus ziehen kann. Dabei war schon der wichtigste

Aspekt unserer gemeinsamen Gespräche Folgendes: Zu merken, dass man mit solchen Themen und Fragen nicht alleine dasteht und dass viele die gleichen Gedanken teilen. Ein weiterer wesentlicher Punkt war bei uns auch das berufliche „Networking“. Hier mussten einige Mentees feststellen, dass sie diesen Punkt bislang im Berufsleben völlig außer Acht gelassen haben. Wahrscheinlich auch deswegen, weil man nicht genau wusste: Wie geht man das überhaupt an? Frau Regner bewies auch bei diesem Thema wieder großes Geschick und lenkte uns mit ihren Tipps und Gedankenanstößen in die richtige Richtung, so dass wir alle nun dem Punkt „Networking“ mehr Beachtung schenken und wissen, wie wir dem nun nachzugehen haben.

Unsere Coachings haben uns geholfen, unter fachlicher Anleitung unsere Karriereziele klar zu definieren und auch „Problempunkte“ besser zu durchleuchten und aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Unsere Coach hat uns dabei in ihrer sehr motivierten und engagierten Art aufgezeigt, wie wir mit bestimmten Situationen besser umgehen können, und uns somit ein wichtiges „Tool“ für die Zukunft mitgegeben. Somit sind wir Mentees alle mit einem guten und positiven Gefühl aus dem Coaching gekommen und konnten einiges davon mitnehmen.

## 7 Die Stimmtrainings

### Dr. med. Bahar Söylen

Sowohl im klinischen Alltag wie auch in besonderen Situationen wie in der Lehre und bei Vorträgen auf Kongressen ist die Stimme ein wichtiges Instrument, das auch mal versagen kann. Daher war die Vorfreude auf das Stimmtraining in unserer Gruppe groß.

Das erste Stimmtraining fand mit der gesamten Gruppe statt. Zunächst vermittelte uns Herr Gramann aus der Schule für Logopädie der MHH theoretische Grundlagen bezüglich der Stimmbildung, der Anatomie und Physiologie sowie der Stimmbeurteilung. Bei der Stimmbeurteilung spielen die Kriterien Rauigkeit, Behauchtheit, Resonanz und die Höhe eine Rolle. Dank vieler Beispiele, die er uns vorspielte und auch selber vormachte, konnten wir relativ schnell etwas mit den Begriffen anfangen.

Um unsere eigenen Stimmen beurteilen zu können, hat jede von uns einen kurzen spontanen Vortrag über von ihm vorgegebene Themen, die auf Karten notiert waren, die wir zufällig wählten, gehalten. Die Vorträge wurden aufgenommen, so dass wir Gelegenheit hatten, selber unsere Stimme zu beurteilen und ein Feedback sowohl aus der Gruppe wie auch von Herrn Gramann zu bekommen. Demnach wurden wir in zwei Gruppen aufgeteilt: Brustresonanz und Kopfresonanz. Die folgenden beiden Stimmtrainingseinheiten fanden in diesen zwei Kleingruppen statt, so dass auf die Bedürfnisse jeder Teilnehmerin eingegangen und gezielt geübt werden konnte.

In den Kleingruppen beschäftigten wir uns mit der Stimmlage, der Resonanz und insbesondere der Atmung. Wir machten verschiedene Übungen um die Körperhaltung, die Atmung und den Einsatz der Resonanzräume zu verbessern. Dank der kleinen Gruppen schaffte es Herr Gramann jeder von uns ein persönliches Feedback zu geben und mit uns individuell zu üben. Insgesamt herrschte auch dank der unkomplizierten Art von Herrn Gramann eine tolle Gruppenatmosphäre, so dass wir uns auch bei Übungen, die zunächst ungewohnt waren (wie beispielsweise die Zunge rausstrecken und verschiedenen Grimassen ausprobieren) alle wohlfühlten und viel Spaß hatten.

Insgesamt gingen wir alle mit dem Gefühl aus dem Stimmtraining, wirklich etwas gelernt und viele Tipps zur Optimierung unserer Stimme bekommen zu haben.



Teilnehmerinnen des Stimmtrainings mit Peter Gramann

## Programmleitung und Programmkoordination



**Dr. phil. Bärbel Miemietz**

Gleichstellungsbeauftragte und Programmleitung



**M.Sc. Public Health Maria Neumann**

Programmkoordination



**Lisa-Jessica Tuncel**

Studentische Hilfskraft

## Anhang: Programmablauf

Datum	Uhrzeit	Veranstaltung	Referent/in
12.01.2016	16:00-18:00	Offizielle Auftaktveranstaltung	Studiendekan: Prof. Dr. Ingo Just Gastreferentin: Prof'in Dr. Heike Walles ehem. Mentee: Dr. Jasmin Grischke
18.01.2016	16:00-18:00	Start mit dem Gleichstellungsbüro	Maria Neumann
22.01.2016	09:00-17:00 17:00-19:00	Workshop: Mentoring und Mentoring-Partnerschaft	Petra-Johanna Regner
05.02.2016	10:00-17:00	Potenzialanalyse und Karriereplanung	Ulla Heilmeier
04.03.2016 05.03.2016	09:00-17:00 09:00-17:00	Workshop: Vortrag und Selbstpräsentation	Gabriele Overlander
10.03.2016	16:15-18:45	1. Gruppencoaching I	Petra-Johanna Regner
06.04.2016	16:00-19:00	Experten-Gespräch: Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	Jörg Strate
25.04.2016	14:00-18:00	Seminar: Rolle und Aufgabe von Mentoren	Gabriele Overlander
29.04.2016	14:00-18:00	Seminar: Rolle und Aufgaben von Mentorinnen	Gabriele Overlander
12.05.2016	17:00-20:00	Expertinnen-Gespräch: Organe, Gremien, Kommissionen der MHH	Dr. Bärbel Miemietz
01.06.2016	16:15-18:45	1. Gruppencoaching II	Petra-Johanna Regner
03.06.2016 04.06.2016	15:30-19:00 10:00-17:00	Workshop: Kommunikations- und Konfliktkompetenz	Ulla Heilmeier
04.08.2016	16:15-18:45	2. Gruppencoaching I	Petra-Johanna Regner
05.08.2016	18:00-20:00	Zusatzangebot Mentorinnen und Mentoren	Gabriele Overlander
11.08.2016	16:00-18:00	Zwischenbilanzveranstaltung	Dr. Bärbel Miemietz Maria Neumann Ulla Heilmeier

Fortsetzung auf der nächsten Seite

## Fortsetzung

Datum	Uhrzeit	Veranstaltung	Referent/in
17.08.2016	17:00-19:30	Experten-Gespräch: Habilitationsverfahren	Prof. Dr. Matthias Ochs
01.09.2016	16:15-18:45	2. Gruppencoaching II	Petra-Johanna Regner
09.09.2016 10.09.2016	15:30-19:00 10:00-17:00	Workshop: Führungskompetenz und Moderation	Siegrid Lieberum
14.09.2016	14:00-18:00	Kommunikation/Konflikt/Konsens für Mentorinnen und Mentoren	Gabriele Overlander
17.10.2016	16:00-18:30	1.Stimmtraining - Gruppe I+II	Peter Gramann
24.10.2016	16:00-17:30	2.Stimmtraining - Gruppe I	Peter Gramann
07.11.2016	16:00-17:30	3.Stimmtraining - Gruppe I	Peter Gramann
21.11.2016	16:00-17:30	2.Stimmtraining - Gruppe II	Peter Gramann
25.11.2016	08:30-14:45	Workshop: Forschungsförderung und Einwerbung von Drittmitteln	Prof. Dr. Hans Heinrich Wedemeyer Dr. Simone Heß Petra Linke Prof'in Dr. Andrea Hoffmann Prof'in Dr. Nicole Kemper Dr. Katrin Dinkla-Ritter
05.12.2016	16:00-17:30	3.Stimmtraining - Gruppe II	Peter Gramann
12.01.2017	16:15-18:45	3. Gruppencoaching I	Petra-Johanna Regner
26.01.2017	16:15-18:45	3. Gruppencoaching II	Petra-Johanna Regner
08.02.2017	16:30-19:00	Expertinnen-Gespräch: gute wiss. Praxis	Dr. Beate Schwinzer
22.03.2017	16:30-19:00	Experten-Gespräch: Drittmittelinwerbung	Prof. Dr. Dietmar Manstein
27.04.2017	16:15-18:45	4. Gruppencoaching I	Petra-Johanna Regner
11.05.2017 12.05.2017	10:00-17:00 10:00-17:00	Workshop: Berufungstraining	Franziska Jantzen
18.05.2017	16:15-18:45	4. Gruppencoaching II	Petra-Johanna Regner
02.06.2017	16:00-18:00	Verabschiedung	Gastreferentin: Prof'in Dr. Iris Chaberny (Universitätsklinikum Leipzig)



Gleichstellungsbüro der **MHH**

Medizinische Hochschule Hannover

OE 0013

Carl-Neuberg-Straße 1

30625 Hannover

E-Mail: [Gleichstellung@mh-hannover.de](mailto:Gleichstellung@mh-hannover.de)

<http://www.mh-hannover.de/gleichstellung.html>